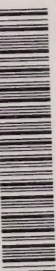


CAI
HR
- 2001
W54

3 1761 11557871 8



Work-Life Compendium 2001

150 CANADIAN STATISTICS ON WORK, FAMILY & WELL-BEING

RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

150 STATISTIQUES CANADIENNES SUR LE TRAVAIL, LA FAMILLE ET LE BIEN-ÊTRE



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761115578718>



Centre for
Families,
Work and
Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

POINTS SAILLANTS DU RAPPORT

Les études présentées dans le Recueil travail-vie personnelle 2001 révèlent les tendances suivantes :

LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE EST À LA HAUSSE.

- Le même constat ressort de deux récentes études nationales : le conflit travail-vie personnelle au Canada s'intensifie. Ces études indiquent qu'environ la moitié des employés canadiens font face à des situations de conflit entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, soit une proportion nettement supérieure à celle du début des années 90.
- Le conflit travail-vie personnelle pose particulièrement problème pour les employés qui sont des professionnels ou des gestionnaires.

LES PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE ONT DES INCIDENCES SUR LES PARTICULIERS ET LES FAMILLES.

- Les femmes font état de niveaux plus élevés de conflit travail-famille comparativement aux hommes et elles consacrent plus de temps aux soins aux enfants et à des travaux ménagers non rémunérés.
- Le niveau croissant de conflit travail-vie personnelle chez les hommes est une importante tendance relevée au cours des années 90.
- Près de la moitié des enfants âgés d'un à cinq ans sont gardés dans un cadre structuré quelconque par des personnes autres que les parents pendant que ces derniers travaillent ou étudient, tout comme le sont près du quart des nourrissons de moins d'un an.
- La garde des enfants peut être dispendieuse pour les jeunes familles. En 1998, les frais annuels de garde à plein temps des nourrissons et des tout-petits en garderie atteignaient en moyenne 6 000 \$, ce qui est considérablement plus élevé que le coût d'une année d'études universitaires.

LES PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE ONT DES INCIDENCES SUR LES ORGANISATIONS.

- Les employés qui font face à un niveau élevé de conflit travail-vie personnelle manquent plus de deux fois plus de jours de travail comparativement à ceux dont le niveau de conflit est faible.
- On estime que le conflit travail-vie personnelle coûte aux organisations canadiennes à peu près 2,7 milliards de dollars en temps perdu à cause des absences du travail, sans compter les coûts indirects comme ceux

qui sont associés au remplacement de l'employé pendant son absence, aux heures supplémentaires, à la réduction du service ou à la baisse de la productivité.

LE CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE NE TOUCHE PAS QUE LES PARENTS.

- Le soin des personnes âgées revêt de plus en plus d'importance à mesure que la population vieillit. En 1999, le quart des employés canadiens prenaient soin d'un membre âgé de leur famille, par rapport au cinquième en 1989.
- Quinze pour cent des employés canadiens prennent soin tant de leurs enfants que d'un parent âgé.
- Les problèmes liés au travail et à la vie personnelle s'étendent au-delà des soins. Les employés ont aussi besoin de temps pour suivre une formation, faire des études ou participer à la vie communautaire. Au Canada, le tiers des femmes et des hommes employés participent à des activités d'éducation ou de formation professionnelle des adultes. Le quart des adultes en âge de procréer participent à des activités bénévoles.

L'ÉVOLUTION DE LA NATURE DU TRAVAIL PEUT CONTRIBUER À LA CROISSANCE DES TENSIONS TRAVAIL-VIE PERSONNELLE ET DES PROBLÈMES DE SANTÉ.

- Les récents changements touchant la structure du travail et le temps de travail sont susceptibles d'exacerber les stress travail-famille. Les pressions sur la production et la croissance de la demande de services 24 heures sur 24 entraînent un allongement des heures de travail pour certains, une augmentation des quarts de soir et de nuit, et l'adoption de modalités de travail atypiques comme le travail à temps partiel, temporaire ou à contrat. Aujourd'hui, seulement environ la moitié des travailleurs au Canada s'intègrent au modèle « traditionnel » d'emploi permanent à plein temps de 9 à 5.
- Non seulement les longues heures de travail et les emplois très contraignants entravent la capacité qu'ont les employés d'harmoniser leur vie professionnelle et leur vie familiale, mais ils sont aussi associés à des risques pour la santé, comme une augmentation du tabagisme et de la consommation d'alcool, la prise de poids et la dépression.

LA PLUPART DES EMPLOYÉS CANADIENS N'ONT PAS ACCÈS À DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES QUI POURRAIENT LES AIDER À S'EN SORTIR.

- Seulement le quart des employés canadiens déclarent avoir un horaire de travail flexible.
- Seulement le dixième travaillent contre rémunération à la maison.

IL Y A DES PREUVES CROISSANTES SELON LESQUELLES DES MILIEUX DE TRAVAIL FAVORABLES ET SOUPLES SONT AVANTAGEUX POUR LES ORGANISATIONS. LES ÉTUDES PORTENT À CROIRE QUE :

- Les horaires de travail flexibles sont associés à une réduction de 15 points du taux moyen de temps de travail perdu.
- Les employés qui disent entretenir de bonnes relations avec l'organisation qui les emploie sont moins susceptibles de chercher un nouveau travail et s'absentent moins pour cause de maladie (deux jours de moins par an), comparativement aux travailleurs dont la relation avec l'employeur laisse à désirer.
- Les employés dont les surveillants sont sensibles à leurs besoins personnels sont plus satisfaits de leur travail et manquent deux fois moins de jours de travail comparativement aux employés dont les surveillants offrent peu de soutien.

LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES EN MILIEU DE TRAVAIL NE CONCORDENT PAS TOUJOURS.

- Alors que les enquêtes menées auprès des employeurs semblent indiquer que les modalités de travail flexibles sont plutôt répandues, les employés laissent entendre qu'ils ont un accès limité à des pratiques en milieu de travail qui pourraient les aider à faire face à la situation. Par exemple, une importante enquête menée récemment auprès des employeurs canadiens a révélé que 88 % des organisations répondantes offraient un horaire flexible à leurs employés. Toutefois, les données représentatives des employés à l'échelle nationale indiquent que seulement 24 % bénéficient en fait d'un horaire flexible.
- Les options de travail flexibles ne sont parfois offertes qu'aux employés appartenant à certaines catégories d'emplois ou répondant à d'autres critères établis. Il est

démontré que les travailleurs qui partagent un emploi, font du télétravail ou ont un horaire flexible sont plus susceptibles que ceux qui sont privés de modalités souples d'être des professionnels, très instruits et bien rémunérés.

- Les surveillants sont souvent les « contrôleurs » des modalités de travail flexibles. Une enquête menée auprès des employeurs canadiens a révélé qu'environ la moitié des organisations laissent la direction décider du droit aux modalités de travail flexibles.
- Bien que les gestionnaires jouent un rôle clé dans la création de milieux de travail favorables, ils sont eux aussi en proie à du stress et n'ont souvent pas les outils et les ressources dont ils ont besoin pour provoquer un changement. Il semblerait que seulement le tiers des organisations canadiennes dispensent à leurs gestionnaires une formation travail-vie personnelle, et que moins du quart reconnaissent ou récompensent les efforts visant à favoriser l'intégration du travail et de la vie personnelle.

LES PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE SONT SUSCEPTIBLES DE DEMEURER À L'AVANT-PLAN DANS UN AVENIR RAPPROCHÉ. LES ENQUÊTES ET LES SONDAGES D'OPINION PUBLIQUE SEMBLER INDICER QUE LES JEUNES D'AUJOURD'HUI VEULENT DU TEMPS POUR « PROFITER DE LA VIE » :

- La recherche d'un « meilleur équilibre » n'est pas limitée à la génération du baby-boom ou aux parents de jeunes enfants. Les recherches menées auprès d'étudiants et de jeunes diplômés dans des domaines associés à des pénuries de main-d'œuvre démontrent que l'intégration travail-vie personnelle est un important facteur influant sur le choix d'un employeur.
- Quatre-vingt-quinze pour cent des jeunes femmes et hommes au Canada ont l'intention d'avoir au moins un enfant.
- Quarante-cinq pour cent des étudiants d'université interrogés veulent du temps pour beaucoup voyager, tandis qu'une proportion égale veut participer activement à leur collectivité.



Centre for
Families,
Work and
Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada



CA1
HR
- 2001
W54

September 10, 2001

Dear Colleague:

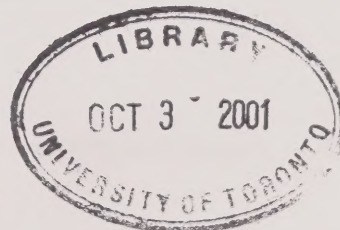
The Women's Bureau of Strategic Policy, Human Resources Development Canada (HRDC), in collaboration with the Centre for Families, Work & Well-Being at the University of Guelph, is pleased to provide you with the attached copy of the report, "*Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being*".

Compendium 2001 brings together work-life facts and figures compiled from the most recent national-level data sources available. Data cover a wide range of inter-related topics, including: changes in the family; child and elder care; labour force participation patterns; income and earnings; industrial, organizational and workplace change; labour legislation; and public opinion. It is targeted to a broad audience with an interest in work-family issues, including governments, academics, students, human resource managers, professionals in health and caring occupations, and non-profit research organizations. The document is intended to inform dialogue and to stimulate continued discussion among various stakeholders.

Compendium 2001 represents a collaborative research effort between Women's Bureau and the Centre for Families, Work and Well-Being. The focus of the document is consistent with the current federal/provincial/territorial commitment to support government-workplace partnerships in addressing work-life balance, and the Centre's mandate to use teaching and research expertise to promote individual and family well-being, responsive work environments, and strong, sustainable communities.

About the Women's Bureau

Work-life balance is a cross-cutting issue with significant implications for gender equity and the economic and social well-being of individuals and families. This collaborative report is the first of a series of research products from the Women's Bureau designed to provide gender-based analysis (GBA) on a variety of topics related to HRDC policy and program areas. The Women's Bureau is responsible for the development and promotion of GBA throughout HRDC and takes a proactive approach to this mandate. In addition to providing such research products as the attached compendium, the Women's Bureau supports a network of internal HRDC gender advisors through a variety of instruments, including GBA training, quarterly newsletters, seminar series presentations, focus groups, learning circles and the maintenance of a GBA resource centre. Additional information is available on the Women's Bureau website at: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women>.



About the Centre

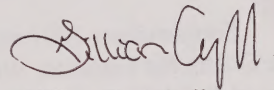
The Centre for Families, Work and Well-Being works in partnership with public and private organizations on research themes such as work-life balance, worksite wellness, and organizational policies. Focusing on projects which are informative and timely for policy makers, academics and practitioners, Centre faculty conduct policy analyses, program evaluation, and research dissemination through publications, workshops and consultation. *Compendium 2001* will be periodically updated by Centre faculty. For further information, visit the Centre's website at <http://www.uoguelph.ca/cfw>.

We trust that you will find the analysis provided in *Compendium 2001* useful in your research and policy-related activities. Should you have questions or comments, please contact the Women's Bureau Co-Directors, Cassaundra Iwankow (819) 994-3779 or Gillian Campbell (819) 997-8567.

Sincerely,



Cassaundra Iwankow
Co-Director
Women's Bureau



Gillian Campbell
Co-Director
Women's Bureau



RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

150 STATISTIQUES CANADIENNES SUR LE TRAVAIL, LA FAMILLE ET LE BIEN-ÊTRE

AVIS

Le document *Recueil travail-vie personnelle 2001: 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être* renferme de l'information et des chiffres sur l'équilibre travail-vie familiale recueillis auprès des plus récentes sources de données existant au Canada. Cosigné par Karen Johnson de Développement des ressources humaines Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine et par Donna Lero et Jennifer Rooney du Centre for Families, Work and Well-Being de l'Université de Guelph, ce recueil constitue un outil de base pour les décideurs, les chercheurs, les professeurs, les consultants en ressources humaines ainsi que les professionnels de la santé et du domaine social.

Pour plus de renseignements sur le document *Recueil travail-vie personnelle 2001: 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*, veuillez communiquer avec les personnes suivantes :

Donna Lero
Professeure
University of Guelph
Centre for Families, Work and Well-Being
Téléphone : (519) 824-4120, poste 3829

Gillian Campbell
Codirectrice
Développement des ressources humaines Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine
Téléphone : (819) 997-8567

Karen Johnson
Analyste principale
Développement des ressources humaines Canada, Bureau de la main-d'œuvre féminine
Téléphone : (819) 953-0423



RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

125 JOURNÉES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL LA FAMILLE ET LE LOISIR

Le Recueil Travail-Vie Personnelle 2001 est un ouvrage de référence qui présente les données les plus récentes sur le travail, la famille et le loisir. Il est divisé en deux parties : la première partie traite du travail et de la famille, et la deuxième partie traite du loisir et du temps libre. Les données sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques, ce qui permet de visualiser les tendances et les évolutions.

Le Recueil Travail-Vie Personnelle 2001 est un ouvrage de référence qui présente les données les plus récentes sur le travail, la famille et le loisir. Il est divisé en deux parties : la première partie traite du travail et de la famille, et la deuxième partie traite du loisir et du temps libre. Les données sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques, ce qui permet de visualiser les tendances et les évolutions.

Le Recueil Travail-Vie Personnelle 2001 est un ouvrage de référence qui présente les données les plus récentes sur le travail, la famille et le loisir. Il est divisé en deux parties : la première partie traite du travail et de la famille, et la deuxième partie traite du loisir et du temps libre. Les données sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques, ce qui permet de visualiser les tendances et les évolutions.



Le Recueil Travail-Vie Personnelle 2001 est un ouvrage de référence qui présente les données les plus récentes sur le travail, la famille et le loisir. Il est divisé en deux parties : la première partie traite du travail et de la famille, et la deuxième partie traite du loisir et du temps libre. Les données sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques, ce qui permet de visualiser les tendances et les évolutions.

Le Recueil Travail-Vie Personnelle 2001 est un ouvrage de référence qui présente les données les plus récentes sur le travail, la famille et le loisir. Il est divisé en deux parties : la première partie traite du travail et de la famille, et la deuxième partie traite du loisir et du temps libre. Les données sont présentées sous forme de tableaux et de graphiques, ce qui permet de visualiser les tendances et les évolutions.

WORK-LIFE COMPENDIUM 2001

150 CANADIAN STATISTICS ON WORK, FAMILY & WELL-BEING

ADVISORY

Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being provides an overview of work-family facts and figures compiled from the most recent Canadian data sources available. Co-authored by Karen Johnson of Human Resources Development Canada, Women's Bureau and Donna Lero and Jennifer Rooney of the Centre for Families, Work and Well-Being, University of Guelph, the compendium is a resource tool for policy makers, researchers, academics, human resource consultants and professionals in the health and social fields.

For more information on the *Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being* please contact:

Donna Lero
Professor
University of Guelph
Centre for Families, Work and Well-Being
Telephone: (519) 824-4120, Ext. 3829

Gillian Campbell
Co-Director
Human Resources Development Canada, Women's Bureau
Telephone: (819) 997-8567

Karen Johnson
Senior Analyst
Human Resources Development Canada, Women's Bureau
Telephone: (819) 953-0423





Le 10 septembre 2001

CAI
HR
- 2001
WS4
Cher/Chère collègue,

Le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), en collaboration avec le Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, de l'Université de Guelph, est heureux de vous remettre, ci-joint, un exemplaire du rapport intitulé «*Recueil travail-vie personnelle 2001 – 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*».

Recueil 2001 regroupe des faits et des chiffres liés au travail et à la vie personnelle qui ont été recueillis auprès des sources de données nationales les plus récentes dont nous disposons. Les données portent sur un vaste éventail de sujets se trouvant en corrélation, y compris les changements au sein de la famille, les soins aux enfants et aux personnes âgées, les tendances de la participation à la vie active, le revenu et les gains, les changements d'ordre industriel et organisationnel et dans les lieux de travail, la législation concernant les travailleurs et l'opinion publique. L'ouvrage s'adresse à un grand public qui s'intéresse aux questions concernant le travail et la vie personnelle, y compris les gouvernements, les universitaires, les étudiants, les gestionnaires en ressources humaines, les professionnels de la santé et de la prestation de soins ainsi que les organismes de recherche à but non lucratif. Le document vise à fournir de l'information au sujet du dialogue ainsi qu'à favoriser une discussion continue entre les divers intéressés.

Recueil 2001 constitue un travail de recherche axé sur une collaboration entre le Bureau de la main-d'œuvre féminine et le Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être. La visée du document cadre avec l'engagement fédéral-provincial-territorial actuel d'appuyer les partenariats entre le gouvernement et les lieux de travail afin de régler la question de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ainsi qu'avec le mandat du Centre, qui consiste à avoir recours à des spécialistes de l'enseignement et de la recherche afin de favoriser le mieux-être de la personne et de la famille, des milieux de travail à l'écoute des besoins et des collectivités solides et durables.

À propos du Bureau de la main-d'œuvre féminine

L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est une question transversale qui a des répercussions importantes sur l'équité entre les sexes et sur le bien-être économique et social des personnes et des familles. Ce rapport axé sur la collaboration est le premier d'une série de produits de recherche préparés par le Bureau de la main-d'œuvre féminine afin de fournir une analyse comparative entre les sexes portant sur divers sujets liés aux domaines de politiques et de

.../2

programmes de DRHC. Le Bureau de la main-d'œuvre féminine est responsable de mettre au point et de promouvoir l'analyse comparative entre les sexes au sein de l'ensemble du Ministère, et il adopte une approche proactive afin de s'acquitter de ce mandat. En plus de présenter des produits de recherche comme le recueil ci-joint, le Bureau de la main-d'œuvre féminine fournit du soutien à un réseau interne de conseillers en problématique homme femme de DRHC grâce à divers instruments, comme une formation en analyse comparative entre les sexes, des bulletins trimestriels, la présentation de séries de séminaires, des groupes de discussion, des cercles d'apprentissage et le maintien en place d'un centre de ressources pour l'analyse comparative entre les sexes. D'autres renseignements peuvent être obtenus en consultant le site Web du Bureau de la main-d'œuvre féminine, à l'adresse suivante : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women>.

À propos du Centre

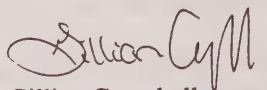
Le Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être travaille en partenariat avec des organisations publiques et privées sur des sujets de recherche, comme l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, le mieux-être en milieu de travail et les politiques organisationnelles. Tout en se concentrant sur des projets qui fournissent de l'information et qui tombent à point pour les stratèges, les universitaires et les praticiens, la faculté du Centre effectue des analyses de politiques et des évaluations de programmes, et elle diffuse de l'information au moyen de publications, d'ateliers et de consultations. *Recueil 2001* fera l'objet de mises à jour périodiques de la part de la faculté du Centre. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez consulter le site Web du Centre, à l'adresse suivante : <http://www.uoguelph.ca/cfww>.

Nous espérons que vous trouverez utiles pour vos activités de recherche et celles liées aux politiques les analyses que renferme *Recueil 2001*. Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour faire connaître vos commentaires, veuillez communiquer avec les codirectrices du Bureau de la main-d'œuvre féminine, Cassandra Iwankow, au (819) 994-3779, ou Gillian Campbell, au (819) 997-8567.

Veuillez agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.



Cassandra Iwankow
Codirectrice
Bureau de la main-d'œuvre féminine



Gillian Campbell
Codirectrice
Bureau de la main d'œuvre féminine

CAI
HR
-2001
W54

WORK-LIFE COMPENDIUM 2001

150 CANADIAN STATISTICS ON WORK, FAMILY & WELL-BEING

Karen L. Johnson

*Human Resources Development Canada
Women's Bureau*

Donna S. Lero

*Centre for Families, Work and Well-Being
University of Guelph*

Jennifer A. Rooney

*Centre for Families, Work and Well-Being
University of Guelph*



UNIVERSITY
of GUELPH



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada

SP-184-08-01E

WORK-LIFE COMPENDIUM 2001

150 CANADIAN STATISTICS ON WORK, FAMILY & WELL-BEING

Karen L. Johnson

*Human Resources Development Canada
Women's Bureau*

Donna S. Lero

*Centre for Families, Work and Well-Being
University of Guelph*

Jennifer A. Rooney

*Centre for Families, Work and Well-Being
University of Guelph*



Centre for
Families, Work
and Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada

Commentary in this document expresses the views and opinions of the authors and does not necessarily reflect the opinions of Human Resources Development Canada or the Government of Canada.

© Centre for Families, Work and Well-Being, University of Guelph 2001.

ISBN 0-88955-517-6

Issued in French under title:

Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être

ISBN 0-88955-518-4

This document is also available on the Human Resources Development Canada Women's Bureau Web site at:

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women>

and on the Web site of the Centre for Families, Work and Well-Being at:

<http://www.uoguelph.ca/cfww>

For more information or additional copies of this document, please contact:

Centre for Families, Work and Well-Being
University of Guelph
9th Floor, 900 MacKinnon Building
Guelph, Ontario
N1G 2W1
(519) 824-4120, ext 3829
e-mail: cfww@uoguelph.ca

ACKNOWLEDGMENTS

The authors wish to express their appreciation to the many individuals who assisted in the preparation of this compendium.

We gratefully acknowledge the comments and contributions of our external peer reviewers, Nora Spinks of Work/Life Harmony Enterprises and Robert Glossop of the Vanier Institute of the Family.

We are grateful for the assistance and thoughtful suggestions provided by our colleagues at Human Resources Development Canada, particularly Gay Stinson, Sandra Choquette and Charles Philippe Rochon with the Labour Program for their careful attention to the material on employment standards legislation and collective agreements. Thanks are extended to John Woermke of Graphics for his work on the layout, and to Micheline Plante and Ed Popoff of the HRDC Library for their enthusiasm and quick turnaround in tracking down source materials. We also would like to acknowledge Cassaundra Iwankow and Gillian Campbell, Co-Directors of the Women's Bureau, for their ongoing support over the course of this project.

At the Centre for Families, Work and Well-Being, we would like to thank Corina Midgett, Michelle Harbourne and Julia Fuchs for their assistance with background research and Kerry Daly and Linda Hawkins for their thoughtful review and support.

We also appreciate the assistance of Paul Roberts at the Canadian Council for Social Development for providing special tabulations of child care data from the 1996-1997 National Longitudinal Survey of Children and Youth data set.

For his work in reviewing the material on changing employment relationships, we would like to acknowledge the contribution of Grant Schellenberg of Canadian Policy Research Networks, Inc.

We are also very grateful to Linda Duxbury at Carleton University and Chris Higgins at the University of Western Ontario for providing us with special tabulations from the new national study sponsored by Health Canada on Work, Family and Lifestyle Balance to be released in the fall of 2001.

TABLE OF CONTENTS

FOREWORD	1
NOTE FROM THE AUTHORS	3
A. THE CHANGING PROFILE OF THE LABOUR FORCE	7
B. THE CHANGING PROFILE OF THE FAMILY	15
C. INCOME, EARNINGS, AND FINANCIAL SECURITY	21
D. INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL CHANGE	29
E. WORK STRUCTURE AND WORK TIME	35
F. CHILD CARE AND CAREGIVING FOR OTHER FAMILY MEMBERS	41
G. WORK-LIFE ISSUES AND THE EMPLOYEE	49
H. WORK-LIFE ISSUES AND THE EMPLOYER	57
I. LABOUR LEGISLATION AND OTHER PROTECTIONS FOR WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES	67
J. ATTITUDES AND PUBLIC OPINION	73
SUBJECT INDEX	77

FOREWORD

The last quarter of a century has been a time of unprecedented social, economic, and organizational change. Dramatic increases in women's labour force participation, population aging, increases in single-parent families, and the ongoing restructuring of the labour force are just some of the factors fuelling employee stress and contributing to growing conflicts between the demands of the job and the demands of home and family. Although change has always been with us, seldom has it come at us from so many directions and at such a pace. Some of the factors that are simultaneously contributing to mounting tensions between our work and non-work lives include:

- ① Demographic and social factors, including an aging population, and changes in family roles, structures and relationships — especially in terms of women's increased labour force participation and the resulting need to redistribute the unpaid caring and household work traditionally assumed by women;
- ② An escalating rate of environmental change for organizations, characterized by globalization, increasing competitive pressures, and the rapid proliferation of computer technologies, telecommunication and e-commerce;
- ③ Workplace changes for employees, including downsizing and "contracting out," and the associated pressures to increase workloads, develop new skills, and adapt to changing technologies;
- ④ Growing skills shortages and challenges recruiting and retaining employees in selected sectors and geographic locations;
- ⑤ Shifts in the employment relationship between workers and their employers and in the relative influence of labour to protect workers' rights and job security;
- ⑥ Government restraint, including pressures to balance budgets and focus on fiscal management priorities;
- ⑦ Restructuring of health and social services that affect the availability of supports and potentially increase the role of family members in providing assistance to each other; and
- ⑧ Financial and job insecurity and wariness about longer term trends.

Against this backdrop of structural transformation, employees' ability to harmonize paid work and home life is being recognized as an essential ingredient to both economic and social well-being. Our lived experiences attest to the fact that conflict takes its toll in multiple domains, including not only our personal lives, as evidenced in stress and limited opportunity for community involvement, but also in the workplace in the form of reduced performance, morale and productivity. The bottom line implications of work-family conflict have caught the attention of employers, many of whom see the business implications of work-family conflict, and are looking for ways to support their employees in order to remain competitive and responsive to their own ever-changing operating environments. In spite of growing awareness within the business community, however, the corporate response to date has been slow and uneven. Accordingly, work-family conflict is also on the public policy agenda, as governments recognize the costs of protracted stress in terms of the well-being of individuals and families, stress-related health problems, and productivity losses.

The issue of integrating work and family responsibilities has been the subject of federal, provincial and territorial policy planning and several task forces. One of the first calls for a unified effort was a major statement by Canada's First Ministers at their 1987 Annual Conference on the Economy, through which they directed Ministers Responsible for the Status of Women to facilitate the harmonization of paid work and family responsibilities. A commitment to continue and expand these efforts was made by First Ministers in June 1992, resulting in a 1993 discussion paper entitled *Women and Men in the Workplace: A Discussion of Workplace Supports for Workers with Family Responsibilities*.

More recently, in its 1999 Speech from the Throne, the Government of Canada reiterated its commitment to children and families, and committed to making federally regulated workplaces more "family-friendly." The federal Minister of Labour subsequently undertook to promote family-friendly practices in workplaces within federal jurisdiction. Activities included: amending the Canada Labour Code to ensure job protection for the duration of the new Employment Insurance maternity/parental benefit period (extended to one year as of December 31, 2000); contributing to seminars and workshops with employers and employees; conducting related research; and designing a public work-life Web site.

The federal government, however, has only limited jurisdiction over Canadian workplaces. Continued progress in public policy relies on a collective effort with provinces and territories who retain major jurisdiction over local labour standards legislation. Change also depends on employers' recognition of the importance of adopting human resource policies and practices that can meet both business objectives and employee needs. Progressive efforts by labour unions also can go a long way, and in some cases, have played an important role in this regard. In recognition of the need for a concerted approach, in February 2000, federal-provincial-territorial labour ministers agreed to promote the goal of work-family balance, share relevant information, and to reinforce the importance of workplace partners and governments working together to address the issue.

There remains much work to be done — by individuals, business, labour, and governments — to facilitate the healthy integration of work and non-work roles. The current commitment to a coordinated approach, however, signals a growing recognition that finding ways to harmonize our paid work with our family and personal responsibilities is in the interest of all concerned. This compendium of statistics is intended to inform this dialogue and to stimulate continued discussion.

NOTE FROM THE AUTHORS

Seven years ago, we developed the document, *110 Canadian statistics on work and family*,¹ to bring together in one place Canadian statistics and research findings on a subject of growing social and economic importance. At that time, Statistics Canada had just begun to investigate issues such as non-standard work schedules and time use in dual-earner families, and a number of researchers had just completed large-scale surveys on topics such as work-family stress, child care, and eldercare. Findings from these studies were still being distributed in paper copy form and were taking some time to be disseminated and absorbed into mainstream consciousness. Our document was created in an effort to increase the rate at which this information was shared and to heighten awareness of research findings on work-family topics that were emerging from a diverse range of sources.

Our first compendium was published by the Canadian Advisory Council on the Status of Women (now disbanded) during the International Year of the Family, two years after First Ministers had held their second meeting to discuss efforts to enable Canadians to harmonize work and family responsibilities, and to promote gender equality in keeping with international conventions to which Canada was a signatory. Since that early interest in the work-family phenomenon, much has changed. Government reports, academic journals, and the popular press have exploded on topics such as work-family conflict, workplace health, work stress and the culture of overwork. A considerable amount of research has emerged on changing employment patterns, self-employment and contingent work. New longitudinal studies have been launched to assess various influences on children's development and population health, and to better understand changes in employment and income over time. In recognition of this growing literature, this volume of the compendium has been expanded to include relevant findings from some of these new avenues of research.

Following are a few notes to guide the reader in the use of this compendium.

THE "WORK-LIFE" CONCEPT

One of the more noteworthy signs of change over the past few years involves the conceptual shift that has occurred from the notion of "work-family balance" to the broader idea of "work-life integration." Once thought of as a "women's issue" arising from women's increased labour force participation and the challenges they faced in managing their dual roles as employees and caregivers, "work-family" conflict now is recognized as a broader social concern. Whereas research clearly demonstrates that women, irrespective of their labour force participation, retain primary responsibility for care of home and family, studies also show that both men and women are subject to work-family stresses. Moreover, responsibilities outside of the workplace can take many forms, including volunteer pursuits, education, and personal development. In its broader conceptualization, interrole conflict can potentially affect all workers, not just caregivers and family members. In most literature today, therefore, the more inclusive term "work-life" or "work-lifestyle" has replaced "work-family."

¹ Lero, D. and Johnson, K. (1994). *110 Canadian statistics on work and family*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.

In addition, the word "integration" is often preferred to "balance," the latter term implying the need to "trade off" one role for the other. Rather than being viewed as competitors for time and emotional energy, work and family are essential life roles that ideally should be harmonized.

Throughout the compendium we make an attempt to adhere to the terminology given in the materials we cite. Because a variety of terms are used depending on the source, for the purposes of this document, the terms "work-life" and "work-family" are used interchangeably.

DATA SOURCES AND INCLUSION PROTOCOL

The expansion of information available on the topic of work-life integration has been both a blessing and a curse. Throughout the preparation of this compendium, we were challenged by the need to constantly monitor and contain how much information to include, since new and interesting studies were surfacing at what seemed to be an accelerating rate. Work-life conflict is a cross-cutting issue, and there is now a wealth of information available that relates to the subjects contained in this compendium. Increasingly, such information is being made widely available in electronic form on a multitude of Web sites. In order to get readers started on their own searches, we have peppered Web site addresses throughout the compendium. Users should note that many of the documents cited are available in both electronic and paper formats.

As before, we have compiled research findings from the most recent national surveys and data sources available, and have relied heavily on data available from public sources, particularly Statistics Canada and the Applied Research Branch and Labour Program of Human Resources Development Canada. In addition, we have included findings from several large-scale independent studies of Canadian employers and employees, including surveys conducted by the Conference Board of Canada and academic work by Linda Duxbury at Carleton University and her colleague Christopher Higgins at the University of Western Ontario. We also have drawn on relevant work from several non-profit research organizations including Canadian Policy Research Networks, Inc., the Canadian Council on Social Development, and the Vanier Institute of the Family.

A deliberate effort was made to focus on research documents that provided statistics at the national level and that were readily accessible to those who would like to obtain additional information. The decision to focus on data in the public domain has necessarily resulted in the exclusion of studies carried out at the provincial and local levels and those conducted within specific industries or companies. We have largely excluded articles in academic journals and business periodicals that are inaccessible to a larger audience, and that normally rely on selected samples rather than national-level data. We have included smaller academic studies, however, in areas of emerging research interest where no national-level data yet exist. This was the case for research related to employee work outcomes in the small business and home care sectors. A synthesis of the academic literature on selected work-family topics is being developed for separate distribution by the Centre for Families, Work and Well-Being at the University of Guelph.

For the most part, technical terms and methodological notes have been omitted or explained briefly in the context of each point; however, space limitations precluded our providing detailed descriptions of all of the research summarized in this compendium. Readers interested in finer detail are referred to the information source provided after each point.

Some readers may note what appear to be inconsistencies in the findings presented within a section. Since different research studies employ different samples, procedures, and measurement approaches, some discrepancies are almost inevitable. Whereas inconsistencies in specific findings may exist, the trends and general conclusions that emerge from the studies we have cited should be easily discerned.

"ROADMAP" TO THE COMPENDIUM

This compendium is divided into 10 sections:

- The Changing Profile of the Labour Force
- The Changing Profile of the Family
- Income, Earnings, and Financial Security
- Industrial and Organizational Change
- Work Structure and Work Time
- Child Care and Caregiving for Other Family Members
- Work-Life Issues and the Employee
- Work-Life Issues and the Employer
- Labour Legislation and Other Protections for Workers With Family Responsibilities
- Attitudes and Public Opinion

Each section begins with a brief introduction followed by a series of key bullets and sources for citation or additional reading. The findings we have cited were those available at the time the compendium was prepared. New research continues to be released and we encourage readers to add to their understanding as opportunities arise. Because some items span broad content areas and conceivably might fall under several sections, readers also will find it helpful to use the subject index included at the end of the document.

A. THE CHANGING PROFILE OF THE LABOUR FORCE

Two predominant themes emerge from this section. The first theme relates to women's increased representation in the labour force and the dramatic shift in men's and women's roles over the last 50 years — a shift that has generated the need to redistribute homemaking and caregiving responsibilities. The second theme relates to workforce diversity in general — an aging workforce, and the participation patterns of recent immigrants, visible minority populations, and people with disabilities. These trends imply that assumptions based on male breadwinner models and perceptions of workers as homogeneous in ethnic and linguistic background, family status, interests, and abilities simply no longer apply to the Canadian workforce.

One of the most remarkable demographic events of the last half century was the dramatic influx of women into the paid labour force. Although women have always worked in their homes and communities on an unpaid basis and a proportion of women have worked for pay outside the home, women's rate of entry in the paid labour force has increased markedly since the early '50s. In 1951, less than one quarter of women in Canada (24%) were in the labour force. By 1999, the proportion had more than doubled to 55%. The most notable increase in women's participation rates has been among women with children. Between 1976 and 1999, the participation rate for women with children under 16 grew from 39% to 71%.² Women now maintain a strong labour force attachment, including during their childbearing years, reflecting a commitment both to their family roles and to their paid work.

Concomitant to this shift in the gender distribution of the labour force has been a shift in its age structure. Like the population in general, the labour force is aging. As the baby boomers, now concentrated in their mid- to late-career years, approach retirement age, labour shortages are forecast in a wide range of occupations, including medicine and health, teaching, and public service. Forecasts indicate that the retirement wave will continue until at least 2020.³ Beyond 2015, the Canadian labour force is projected to grow at a rate of less than half a percent per year, under one third of its current growth rate.⁴ It is unlikely that all vacancies can be filled by young people, as the traditional labour force entrant population (youth aged 15-24) itself is shrinking.⁵ Labour shortages have already been noted in certain geographic locales and in selected fields such as information technology, skilled trades, and health care services.⁶

As the labour force becomes more diverse demographically, it also becomes more diverse in terms of employees' needs, family demands and potential caregiving responsibilities. Individuals with young children may span a wide age range, especially if they have delayed childbearing or are having or adopting a child in a second or later partnership. An increasing proportion of the labour force is

² Statistics Canada. (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

³ Lowe, G. (2000). *The quality of work. A people-centred agenda*. Don Mills: Oxford University Press.

⁴ Human Resources Development Canada, Applied Research Branch. Projection from historical Statistics Canada data using demographic projection model PMEDS-D, January 2001.

⁵ Statistics Canada (2001, April 3). Annual demographic statistics. *The Daily* [On-line].

⁶ Lowe, G. (2001). *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*. Ottawa: Renouf.

composed of lone parents, and an undetermined number are likely to be non-custodial parents with some periods in which they have sole or shared responsibility for their children. Employees may face multiple caregiving demands, with both children and aging family members to care for. An increasing number are likely to provide care for an immediate or extended family member with a health problem or long-term disability, either on a regular basis, or unexpectedly in times of acute need. Many will have family members in distant locales whose needs will be of concern to them.

Projections indicate that 50% of the workforce of 2015 is already in the labour market.⁷ The combination of a shrinking labour pool and skills shortages means that in order to meet their resource needs, organizations will need to retain and develop an increasingly diverse workforce, comprising women and men, new immigrants, visible minority groups, people with disabilities, young people, and older workers looking for a post-retirement career. This workforce will have a wide range of obligations outside of the workplace and will not be well served by "one-size-fits-all" human resource policies. Employers who provide flexibility, "balance," and opportunities for continuous learning and development will have a strategic advantage in a tight labour market, and will make an important contribution to the well-being of employees, families and communities.

⁷ Human Resources Development Canada, Applied Research Branch. Projection from historical Statistics Canada data using demographic projection model PMEDS-D, January 2001.

1. NUMBER OF WOMEN IN THE LABOUR FORCE INCREASES

In 2000, 60% of women aged 15 and over were in the Canadian labour force, up from 42% in 1976.

Between 1976 and 2000, the number of women in the labour force grew from 3.6 million to 7.4 million, an increase of 106%. Over the same period, the number of men in the labour force grew by only 40%, from 6.2 million to 8.7 million.

Women now account for 46% of the labour force, up from 37% in 1976.

Statistics Canada (2001). Canadian Statistics: Labour force and participation rates. [On-line table]. Available at: <http://www.statcan.ca>; Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

2. GREATEST PARTICIPATION INCREASE IS AMONG WOMEN WITH CHILDREN

The largest participation rate increase has been among women with preschool-age children. Between 1976 and 1999, the participation rate of women with a youngest child aged 3 to 5 grew from 37% to 66%. The increase was even more dramatic among women with a toddler or infant: the rate for women with a youngest child under 3 more than doubled, from 28% in 1976 to 61% in 1999.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

3. IMMIGRATION ACCOUNTS FOR NEARLY THREE QUARTERS OF NET LABOUR FORCE GROWTH

Between 1991 and 1996, net immigration⁸ provided 71% of Canada's labour force growth as the immigrant population increased by 15.5% — more than three times the 4% expansion of the Canadian-born population.

Denton, F., Feaver, C., and Spencer, B. (1999). Immigration and population aging. Canadian Business Economics, 7, 1.

4. BOTH MEN AND WOMEN IN THE LABOUR FORCE HAVE CHILD CARE DEMANDS

Calculations based on Statistics Canada's Survey of Consumer Finances indicate that parents comprise nearly half of the Canadian labour force. In 1995, 45% of labour force participants had children at home.

Out of every 100 labour force participants aged 15 and over:

- 24 were husbands with children;
- 19 were wives with children;
- 4 were lone parents;
- 11 were husbands without children;
- 9 were wives with no children;
- 17 were single men and women;
- 15 were youth living with parents.

The Vanier Institute of the Family (2000). Profiling Canada's families II. Nepean: Vanier Institute.

⁸ Defined as the difference between total population increase and natural increase (births minus deaths).

5. INCREASING PROPORTION OF EMPLOYEES WITH BOTH CHILD- AND ELDERCARE DEMANDS

A nationally representative employee survey conducted by the Conference Board of Canada in 1999 indicated that the proportion of employees who both care for elderly family members and have children at home is now 15%, as compared to 9.5% a decade ago.⁹

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). *Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is.* Ottawa: Conference Board of Canada.

6. MOST MOTHERS IN THE LABOUR FORCE WORK FULL TIME

The vast majority of employed women with children work full time (30 or more hours per week). In 1999, 71% of employed women with at least one child under age 16 at home worked full time, as did 68% of employed women with one or more children under 3 years of age.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada.* Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

7. MOTHERS LESS LIKELY TO BE IN THE LABOUR FORCE THAN WOMEN WITHOUT CHILDREN

In spite of the remarkable growth in their participation rate, women with children in the home are still less likely to be in the labour force than those without. In 1999, 76% of women under age 55 without children under 16 at home were in the labour force. This compares to a participation rate of 69% among women with children under 16.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada.* Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

8. INCREASE IN EMPLOYMENT AMONG FEMALE LONE PARENTS

Employment among female lone parents has climbed since the mid '90s. In 1995, only about half of female lone parents with children under 16 worked for pay. By 1999, the proportion had climbed to 61%. Employment, however, remains lower among female lone parents than among mothers in two-parent families (70% of women with children under 16 in two-parent families worked for pay in 1999).

Statistics Canada (2000). *Women in Canada.* Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

9. WOMEN'S EMPLOYMENT STRONGLY LINKED TO FAMILY DEMANDS

Women's participation rate is strongly connected to the age of children in the home: women with younger children are less likely to hold paid jobs. In 1999, 74% of women in two-parent families with a youngest child aged 6 or older were in the labour force. This compares to a participation rate of 68% among mothers with a preschooler aged 3 to 5, and 63% among mothers with a toddler or infant under age 3.

The age of the children in the home has an even more pronounced effect on the participation rate of women who parent alone. The comparable 1999 participation rates for female lone parents were: 69% among mothers of school age children 6 or older; 55% among mothers whose youngest child was age 3 to 5; and 38% among mothers with a youngest child under age 3.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada.* Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

⁹ Eldercare was defined as any caring activity, including visiting, providing transportation, meal preparation, personal care and help during times of crisis. See MacBride-King, J. (1999). *Caring about caregiving.* Ottawa: Conference Board of Canada.

10. WOMEN INTERRUPT THEIR CAREERS TO CARE FOR FAMILY

Work continuity is important to career development, future employability, and current and future earnings, but the majority of women experience significant breaks in employment. Nearly two-thirds of women (62%) who have ever held paid jobs have experienced a work interruption of six months or more. In contrast, only one quarter of their male counterparts (27%) have had a work interruption lasting six months or more. Marriage, maternity leave, and care of children account for 62% of women's work interruptions.

Fast, J. and Da Pont, M. (1997). Changes in women's work continuity. Canadian Social Trends (Autumn).

11. WOMEN MORE LIKELY THAN MEN TO HOLD SERVICE SECTOR JOBS

The majority of the labour force works in the service sector, and this is especially true of women.¹⁰ In 1999, 86% of employed women held jobs in the service sector, as compared to 63% of men. In contrast, only 14% of women worked in goods-producing industries, compared to 37% of men.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

12. SOME MOVEMENT UNDERWAY, BUT THE MAJORITY OF WOMEN STILL WORK IN "TRADITIONAL" FEMALE OCCUPATIONS

Over the past decade, women's representation in several professional fields has improved. In 1999, women accounted for:

- 49% of business and financial professionals, up from 41% in 1987;
- 47% of doctors and dentists, up from 44% in 1987;
- 35% of managerial positions, up from 29% in 1987.

In spite of gains in selected areas, however, the majority of employed women continue to work in occupations with which women have traditionally been associated. In 1999, 70% of employed women worked in teaching, nursing, clerical, sales and service occupations, down only slightly from 74% in 1987. In contrast, only 29% of employed men work in one of these fields.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

¹⁰ The service industries include trade, finance, insurance/real estate, business, educational, health and social services, accommodation, food and beverage services, public administration, transportation and communication.

13. WOMEN ARE CAREGIVERS IN THE HOME...

In spite of their influx into the paid workforce, women remain the primary caregivers in the home:

- In 1998, employed mothers in dual-earner families with a child under 5 years of age spent an average of 91 minutes per day in personal child care activities (i.e., feeding, washing, dressing children), compared to 47 minutes among fathers.
- In 1996, 1.3 million women provided care to an elderly friend or family member with a long-term health problem, representing 61% of informal caregivers in Canada. Two thirds of these women also were in the paid workforce. In addition, female caregivers spent considerably more time in eldercare than did their male counterparts (an average of 5 hours per week, compared to 3 hours among men).
- In 1996, almost one million Canadian women aged 25-54 (15% of all women in this age range) provided care to both a child and a senior. In comparison, only 9% of men in this age group reported dual-caregiving responsibilities.

Frederick, J. & Fast, J. (1999). *Eldercare in Canada: Who does how much?* Canadian Social Trends (Autumn); Silver, C. (2000). *Being there: the time dual-earner couples spend with their children.* Canadian Social Trends (Summer); Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

14. ...AND WOMEN ARE CAREGIVERS BY OCCUPATION

Women predominate in "caring" occupations:

- 87% of employees in Canada working in the fields of nursing, therapy and other health related occupations in 1999 were women.
- 98% of teaching staff in Canadian child care centres in 1998 were women.

Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being; Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

15. IN SPITE OF THEIR DIVERSITY, WOMEN IN THE WORKFORCE SHOW SIMILAR EMPLOYMENT PATTERNS

Although Aboriginal women are less likely than non-Aboriginal women to be employed, those who are show employment patterns that are very similar to those of non-Aboriginal women. They are heavily concentrated in administrative, clerical, sales and service jobs (in 1996, 64% of employed Aboriginal women worked in these areas, compared to 60% of non-Aboriginal women); and roughly one third worked part time (30% of employed Aboriginal women worked part time, roughly the same figure as for non-Aboriginal women).

Similarly, immigrant women are less likely to be in the labour force than are non-immigrant women, but in 1996, a majority (56%) of employed immigrant women aged 25-44 were concentrated in administrative, clerical, sales and service jobs. Immigrant women, however, are more likely than Canadian-born women to be

manual workers (e.g., sewing machine operators, delivery drivers, assembly or fabrication personnel). In 1996, 12% of employed immigrant women worked in manual areas, compared to only 6% of non-immigrant women. Roughly one quarter (25%) of employed immigrant women worked part time.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*.
Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

16. WOMEN AND MEN WITH DISABILITIES FACE CHALLENGES IN LABOUR FORCE PARTICIPATION

According to 1996 census data, only 38% of working age women with disabilities (aged 15 to 64) were in the labour force, compared to a figure of 76% for women without disabilities.¹¹ The participation rate for men with disabilities was 49%, compared to 91% among men without disabilities.

Labour force participation rates for persons with disabilities decline dramatically with age. Census data indicated that in the 15 to 34 age range, 63% of men with disabilities were labour force participants. The rate declined to 29% for men aged 55 to 64. Similarly, 53% of women aged 15 to 34 were labour force participants, compared to a rate of only 18% among women aged 55 to 64.

Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible for Social Services (2001). *In unison 2000: Persons with disabilities in Canada*. Hull: Human Resources Development Canada.

17. MEN DELAY RETIREMENT

Although the employment rate of men aged 55 to 64 has been declining over the past two decades, the employment rate for men aged 65 to 69 has remained relatively stable (roughly 20% of men aged 65 to 69 are employed). A recent study looked at this apparent paradox and determined that while the size of the retirement "feeder group" was declining, the proportion of employed men who continued to work past age 65 was rising. In 1986, the likelihood of an employed man aged 60 to 64 remaining in the workforce beyond his 65th birthday was 29%. By 1998, the likelihood had increased to 41%.

Walsh, M. (1999). *Working past age 65. Perspectives on Labour and Income* (Summer).

18. MANY STUDENTS BLEND FULL-TIME STUDIES WITH PAID WORK

In 1998, 35% of full-time students aged 15 to 25 also held paid jobs, up from 32% a year earlier.

Statistics Canada (1999, December 23). *Labour force update: Youths and the labour market. The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

19. WORKERS PURSUE "LIFELONG" LEARNING

A substantial number of men and women in the labour force take courses in order to upgrade their job skills. In 1997, 31% of employed women in Canada (2 million women) were enrolled in a job-related adult education or training activity,¹² as were 28% of employed men (1.9 million men).

¹¹ The census uses a very general screening question to identify respondents with disabilities, so is unable to provide information on the nature of the disability.

¹² Job-related education/training refers to any education or training taken for the development or upgrading of skills to be used in a present or future employment position. It does not include formal post-secondary education programs.

The more educated the individual, the more likely he or she is to pursue job-related training. When the activities of both employed and unemployed adults are taken into account, adults with a post-secondary non-university education participated at twice the rate (31%) of those with only elementary or secondary education. University graduates participated at an even higher rate of 43%.

Statistics Canada (2000). Education indicators in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 81-582-XPE; Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

B. THE CHANGING PROFILE OF THE FAMILY

Fertility, marriage and divorce rates are intricately related to women's labour force participation. Although the rate of decrease has varied over time, the dominant trend since 1959 has been a dramatic drop in fertility in all of the Western industrialized countries. The decline in fertility not only has affected family life and women's labour force involvement, but also has contributed to a shrinking supply of new entrants into the labour force. An additional consequence is that the expanding proportion of Canadians older than 65 will have fewer children and adult grandchildren to help care for them in their senior years. This situation is likely to become particularly acute as the baby boomers (the generation that restricted its fertility) reach retirement age, beginning roughly in 2011.

Fertility data also indicate that the timing and context of childbearing in Canada has changed over recent years. The tendency for women to complete their education or establish themselves in the paid workforce before starting families is reflected in statistics showing increases in the age at which women bear their first child.

Structural changes in families are increasingly evident. Examples include blended families, lone parents, parents living apart with joint custody arrangements, and common-law arrangements. The proportion of lone-parent families continues to increase, and in spite of a trend toward shared custody arrangements, the vast majority of lone-parent families are headed by women.

The "traditional" family with a breadwinner husband and a stay-at-home wife is no longer the predominant family form. In 1997, only one quarter of two-parent families with children under 16 conformed to this pattern. In fact, if what we deem to be "traditional" is what we have grown up with, the majority of Canadians under 35 would view a "traditional" mom as one who works for pay while raising a family.

Economic forces have played a considerable role in the emergence of dual-earner families. For some families, women's full-time participation in the labour force means the difference between poverty and an adequate standard of living. Given the limited growth in real family income since the early '80s, and fewer children at home, we can expect that the proportion of dual-earner couples will remain high. As the population ages, we can also expect a greater proportion of such families also will have responsibility for the care of aging or disabled family members.

Demographic information about family structure and size has always been important, both for understanding how families are constituted and for anticipating how changing demographic patterns may influence social needs and economic trends. Whereas the following section conveys broad trends, there is considerable diversity between families and considerable change occurring within families over time. The snapshots of families available in standard demographic data fail to tell us how many

adults and children are experiencing sequential changes in family structures and family roles. We also are missing information about stable same-sex relationships, and about the rich interconnections within families — such as those among adult siblings and their parents, and among grandparents and grandchildren — that have important economic and social implications, especially in times of uncertainty and change.

20. WOMEN AND MEN ARE MARRYING LATER

The average age of women at the time of their first marriage was 28 in 1997, up from 26 in 1990, and 22 in 1971. In 1997, the average age at first marriage among men was 30. The gap between the ages at which women and men marry has consistently been around two years since the early '70s.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*.
Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

21. WOMEN DELAY CHILDBEARING

In 1987, only one in five women (19%) were 30 years of age or older at the birth of their first child. By 1997, this proportion had increased to nearly one in three (31% of first-time mothers were 30 or over).

Statistics Canada (1999, June 16). *Births. The Daily*
[On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

22. BIRTH RATE CONTINUES TO FALL

Following the baby boom of the '50s, Canada's birth rate plunged dramatically during the '60s. Between 1959 and 1970, the birth rate fell nearly 40% from 116 births per 1,000 women aged 15-49, to 71. Over the course of the '70s and '80s, the rate of decrease slowed, reaching 57 births per 1,000 by 1990. During the '90s, however, it resumed its dramatic decline. By 1997, there were only 44 births per 1,000 women aged 15-49, down 23% from 1990.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*.
Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

23. MARRIAGE RATE DECLINES

Over the last two decades there has been a substantial drop in the annual marriage rate. In 1997, there were 5 marriages per 1,000 people in Canada, as compared to 7 in the late '80s, and 9 in the early '70s. As the overall marriage rate declines, there is an increase in the number of men and women marrying for a second or subsequent time. In 1997, 24% of all brides had been married before, as compared to 18% in 1980, and 10% in the '60s. The proportion of men remarrying in 1997 was roughly the same as the proportion of women.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*.
Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

24. DIVORCE RATE DECREASES DURING THE '90S

After dramatic growth in the divorce rate during the late '60s and throughout the '70s, the trend is now reversing. Between 1968 and 1982, the number of divorces per 100,000 population increased from 55 to 280, due partly to changes to the legislation surrounding divorce. In the late '80s, however, the rate began to fall. By 1997, there were 225 divorces per 100,000 population, down 28% from 1988 levels. The decrease in the divorce rate is likely associated with the concurrent growth in common-law unions. In 1996, 1.8 million Canadians were living common law, the majority of whom (65%) had never been married.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*.
Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE;
The Vanier Institute of the Family (2000). *Profiling Canada's families II*. Nepean: Vanier Institute.

25. FAMILY SIZE DECREASING

Average family size in Canada fell from 3.7 persons in 1971, to 3.3 in 1981, and 3.1 in 1991. During the '90s, family size stabilized, and by 1998, remained at its 1991 level.

Statistics Canada (1999). Census families, number and average size. Catalogue no. 91-213-XPB [On-line]. Available at: <http://www/statcan.ca>.

26. NEARLY TWO THIRDS OF CANADIAN FAMILIES ARE FAMILIES WITH CHILDREN

Calculations based on 1996 census data indicate that 65% of Canadian families are families with children. Of every 100 families in Canada:

- 45 are married couples with never-married children at home;
- 5 are common-law couples with children;
- 15 are lone-parent families;
- 29 are married couples without children;
- 6 are common-law couples without children.

The Vanier Institute of the Family (2000). Profiling Canada's families II. Nepean: Vanier Institute.

27. WOMEN TEND TO BE GRANTED CUSTODY OF CHILDREN WHEN MARRIAGES BREAK DOWN

Of all custody decisions settled in court¹³ in 1997, mothers were awarded custody of the children in 61% of the cases, whereas fathers received custody in only 11%. Joint custody arrangements have increased considerably. In 1997, 28% of court-decided custody

arrangements involved joint custody awards, compared to only 1% in 1986.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

28. GROWTH IN THE NUMBER OF LONE-PARENT FAMILIES

The large majority of lone-parent families (83% in 1996) are headed by women.

In 1996, there were 945,000 female-headed lone-parent families in Canada, representing 19% of all families with children at home (any age). This figure is almost double that of 1971, when 10% of families with children were headed by female lone parents. Lone-parent families headed by men totaled 192,000 in 1996, representing 4% of families with children, up from 3% in 1971.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

29. ONE IN TEN TWO-PARENT FAMILIES ARE "STEPFAMILIES"

In 1995, 10% of two-parent families (432,000 families in total) were families in which children were being raised by a biological parent and a step-parent. Of these stepfamilies, one in three was a blended family that included at least one other child born outside of the current union.

The Vanier Institute of the Family (2000). Profiling Canada's families II. Nepean: Vanier Institute.

¹³ These figures reflect only court-ordered custody arrangements, so exclude custody decisions not submitted to the court. It is estimated that 53% of custody decisions are made without a court order (Department of Justice Canada, Child Support Team (2000). Selected statistics on Canadian families and family law: Second edition. Ottawa: Department of Justice Canada).

30. DUAL EARNER FAMILIES THE NORM

The dual-earner family has supplanted yesterday's "traditional" family (with a breadwinning husband and a stay-at-home wife) as the predominant family form. In 1997, 62% of two-parent families with children under 16 were families in which both parents worked for pay, compared to only 36% in 1976. Over the same period, the proportion of traditional two-parent families with children under 16 fell from 57% in 1976 to 26% in 1997.

Calculated from: Marshall, K. (1998). Stay-at-home dads. Perspectives on Labour and Income (Spring).

- less likely to be in management or a profession (18% of stay-at-home dads who had worked in the year prior to the survey worked in professional/managerial occupations, as compared to 25% of stay-at-home mothers); and
- less likely to have been at home for an extended period (49% had been out of the workforce for less than a year, as compared to 19% of stay-at-home mothers).

Marshall, K. (1998). Stay-at-home dads. Perspectives on Labour and Income (Spring).

31. PROPORTION OF STAY-AT-HOME DADS INCREASES

Whereas the proportion of families with a stay-at-home mother has decreased, the proportion with a stay-at-home dad has increased. In 1997, 6% of two-parent families with children under 16 were families with a stay-at-home father, compared to only 2% in 1976.

Calculated from: Marshall, K. (1998). Stay-at-home dads. Perspectives on Labour and Income (Spring).

32. STAY-AT-HOME DADS AND STAY-AT-HOME MOMS HAVE DIFFERENT DEMOGRAPHIC PROFILES

As compared to stay-at-home mothers, stay-at-home fathers are:

- older (average age 42, as compared to 35 for stay-at-home mothers);
- less likely to have a preschool aged child (40% have at least one preschooler at home, as compared to 59% of stay-at-home mothers);

C. INCOME, EARNINGS, AND FINANCIAL SECURITY

Changes in Canadians' experience in the labour force and family have occurred against a backdrop of some unsettling economic times. The last two decades have been a period of anxiety and financial uncertainty for many individuals and families. The jarring recession of 1981-1982 led many workers to begin questioning their ability to maintain a stable job and to improve their family's standard of living. The '90s, however, were an even more unnerving experience for many Canadians who, towards the end of the decade, felt that they were working harder, and for longer hours, but with not much more money in their pockets than they had 10 years earlier.

The recession of the early '90s and the subsequent period of slow and uneven recovery was a trying time. In 1989, the peak pre-recession year, unemployment was 7.5%. By 1992, the unemployment rate was 11.3 % nationally (and higher for many subgroups and in certain regions). More than 1.5 million Canadians were out of work. Younger workers and those with lower levels of education and job skills had a particularly difficult time finding and keeping jobs, but so did older workers, middle managers, health care professionals and many in the public sector. Couples in which both partners were working could better weather spells of uncertain employment and earnings; single-earner families and unattached individuals were more vulnerable to poverty and dislocation.

During the "jobless recovery" of the mid '90s, the traditional linkage between unemployment and poverty rates appeared to break down: unemployment was falling, but poverty rates remained stubbornly high. Longitudinal data indicate that almost one in four Canadians had after tax incomes at some time between 1993 and 1998 that placed them below the low income cutoff.¹⁴ The combination of labour market changes — restructuring and lay-offs, short-term contracts and less stable and secure work — and changes to income support and social programs left many families feeling more vulnerable, with less support available in the event of unforeseen circumstances.

The late '80s and '90s also marked a time of polarization — polarization between those with good jobs and those with bad jobs, between high earners and low earners, and between those with and without skills and the opportunities to acquire them. In 1989, families in the top income quintile (the top 20 percent of income) received \$11 in market income (earnings, private pensions and investments) for every \$1 earned by families in the lowest quintile. By 1998, that ratio had increased to 14 to 1.¹⁵ Although taxes and government transfers help moderate market income inequality, poverty persisted, especially among children, lone-parent families and other vulnerable populations. Concerns about child poverty, homelessness, and other indicators of social exclusion were becoming more widespread.

¹⁴ Statistics Canada (2000). *Income in Canada, 1998*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 75-202XIE.

¹⁵ Ibid.

Happily, signs of a strengthening economy toward the end of the '90s provided a positive note on which to end the decade. By 2000, unemployment had dropped below 7%,¹⁶ the lowest rate since 1976. The most recent national figures available from Statistics Canada indicate that between 1997 and 1998, after-tax family income increased 3.7%¹⁷, with most of the increase attributable to growing market income. Gains in family income were widespread across regions and family types. In addition, it should be noted that available data on family incomes do not yet reflect the effects of recent tax and policy changes, including the effects of the National Child Benefit supplement paid to modest- and low-income families with children.

¹⁶ Statistics Canada (2001). Canadian Statistics: Labour force, employment and unemployment [On-line table]. Available: <http://www.statcan.ca>.

¹⁷ Statistics Canada (2000). *Income in Canada, 1998*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 75-202XIE.

33. FAMILY INCOME SHOWS SOME RECOVERY

Throughout the better part of the '90s, family income in Canada remained below its pre-recession peak. Between 1989 (the peak pre-recession year) and 1993, median after-tax family income¹⁸ declined 8% from \$44,400 to \$41,300. Although subsequent years showed some improvement, by 1998, median family income (\$43,900) still had not recovered to its pre-recession level.

The increase in family income seen in 1998, however, was nearly 4% over 1997 levels, the largest single year increase seen in the decade. The improvement was due almost exclusively to improvements in market income (earnings from employment, private pensions and investments), which increased 5% over 1997. Improvements were noted across all family types in all provinces.

Statistics Canada (2000). *Income in Canada*, 1998. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 75-202XIE.

34. INCOME GAINS MODEST FOR SINGLE-INCOME FAMILIES

Between 1989 and 1998, families with two earners experienced the greatest income gains, particularly those without children. Dual-earner couples¹⁹ without children experienced an increase of 10.5% in average after-tax income.²⁰ Dual-earner couples with children saw an increase of 6.3%. By contrast, single-earner couples with children experienced an after-tax increase of only

3.2%. Lone parents gained the least, with an increase of only 1.5% over the 10-year period.

Sauve, R. (2001). *The current state of Canadian family finances — 2000 report*. Nepean: Vanier Institute of the Family.

35. TWO INCOMES NECESSARY JUST TO KEEP FROM LOSING GROUND

During the '90s, two incomes appeared necessary just to maintain a family's standard of living. Between 1989 and 1998, the median after-tax²¹ income of dual-earner families with children increased roughly 6%, from \$49,400 to \$52,100. On the other hand, the average income of a two-parent family in which only one partner had earnings fell 5% over the same period (from \$37,900 in 1989 to \$36,100 in 1998).

Statistics Canada (2000). *Income in Canada*, 1998. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 75-202XIE.

36. GROWING GAP BETWEEN RICH AND POOR

The income gap between Canadian families has been growing over the past two decades. In 1981, the top 20% of families received 40% of the income generated in Canada. By 1997, their share had grown to 44%. The bottom 20% of families accounted for only 2% of income in 1997, down from 4% in 1981.²²

Ross, D., Scott, K., and Smith, P. (2000). *The Canadian fact book on poverty*. Ottawa: Canadian Council on Social Development.

¹⁸ After-tax family income is from all sources including government transfers less income taxes. Data are based on economic families, comprising individuals sharing a common dwelling who are related by blood, marriage (including common-law), or adoption. Figures are in constant 1998 dollars. The median value is the point at which half of families have lower incomes and half have higher incomes. Unlike "average" family income (a measure that uses the mean score), the median is not sensitive to the very high earnings of a very few families, so yields a better representation of the earnings of the "typical" family.

¹⁹ Non-elderly families under 65.

²⁰ The Sauve report uses average (mean) income as its indicator, so may show trends different from those using the median. For definitions, see note 18.

²¹ See note 18.

²² Incomes cited are before taxes and transfers. The addition of government transfers redistributes income to the lowest income families. The comparable figures after government transfers are: 1981 top quintile 38%, bottom quintile 7%; 1997 top quintile 40%, bottom quintile 7%.

37. FAMILIES ARE SPENDING MORE AND SAVING LESS

Between 1989 and 1999, total household spending in Canada rose 5%. The largest increases over the decade were for recreation, entertainment, education, and cultural goods and services (up 31.3%), and for medical care and health services (up 25.7%).

Meanwhile, household savings declined. In 1989, Canadian households put aside \$6,250²³ in savings, including contributions to pension plans. By 1999, annual savings averaged \$1,664. As a proportion of after-tax income, household savings dropped from 13% in 1989 to 3.6% in 1999.

Sauve, R. (2001). The current state of Canadian family finances — 2000 report. Nepean: Vanier Institute of the Family.

38. WOMEN'S EARNINGS IMPORTANT TO FAMILY INCOME

As the number of dual-earner families grows, the earnings of wives²⁴ account for a growing share of total family income. In 1997, the earnings of wives accounted for 32% of total income in dual-earner families, up from 29% in 1989, and 26% in 1967.

In 1997, 23% of wives in dual-earner families earned more than their spouses, up from 16% in 1981 and 11% in 1967. Wives were the sole earners in almost 5% of husband-wife families.

Statistics Canada (1997). Characteristics of dual-earner families. Catalogue 13-215.

39. WOMEN'S CONTRIBUTION TO FAMILY INCOME CAN MEAN THE DIFFERENCE BETWEEN POVERTY AND ADEQUATE STANDARD OF LIVING

In 1997, 200,000 dual-earner families (5% of all dual-earner families) had incomes below the low-income cutoff for that year. If the wives²⁵ in these families had not been employed, it is estimated that the number of dual-earner families living in poverty would have jumped to nearly 750,000, or 18% of all dual-earner families.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

40. HIGH PROPORTION OF LONE-PARENT FAMILIES LIVE IN POVERTY, ESPECIALLY THOSE HEADED BY WOMEN

In 1997, lone-parent families with children under 18 headed by women had an average annual (before tax) income of \$25,400. This compares to an average annual income of \$39,400 among lone-parent families headed by men, and \$64,800 among two-parent families with children under 18.

These figures mean that more than half (56%) of families headed by lone mothers had incomes that fell below 1997 low-income cutoffs, as did one quarter (24%) of families headed by lone fathers. The comparable figure for two-parent families was 12%. There has been little change in the situation of lone-parent families over the past two decades: in 1980, the proportion of lone-parent families living in poverty was virtually the same as in 1997 (57% of

²³ Figures are expressed in constant 1998 dollars.

²⁴ Includes both married and common-law.

²⁵ Ibid.

lone-mother families lived in poverty in 1980, as did 25% of lone-father families).

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

41. EARNINGS OF WOMEN WITH DISABILITIES CAN BE VERY LOW

In 1994, 38% of women in Canada with disabilities who worked throughout the year (full or part time) had earnings under \$15,600, placing them in the lowest earnings quintile (bottom 20%) for all earners. For comparison, 29% of women without disabilities working a full year were in the bottom quintile, as were 15% of men with disabilities working a full year, and 11% of men without disabilities working a full year.

Fawcett, G. (2000). *Bringing down the barriers: The labour market and women with disabilities in Ontario*. Ottawa: Canadian Council on Social Development.

42. AN INCREASED PROPORTION OF CHILDREN IN LOW-INCOME FAMILIES

An estimated 1.4 million children and young people under 18 years of age lived in low-income families in 1997, representing a child poverty rate of 19%, as compared to 15% in 1981. Children in Canada living with single mothers are five times as likely as those from two-parent families to live in poverty.

Ross, D, Scott, K. and Smith, P. (2000). *The Canadian fact book on poverty 2000*. Ottawa: Canadian Council on Social Development; Statistics Canada (1999, April 14). *Family incomes, 1997*. *The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

43. POVERTY IS A DYNAMIC PHENOMENON

Individuals move in and out of low-income situations according to changes in family structure and labour market conditions. Although 20% of the Canadian population was in a low-income bracket for at least one year between 1993 and 1996, approximately half of them moved into a higher bracket the subsequent year. Over the longer term, only 5% remained in a low-income situation for four consecutive years.

Three groups of individuals are at particularly high risk for remaining poor over the long term: recent immigrants (landed less than 10 years), lone parents, and persons with disabilities. The probability of being in a low-income household for four consecutive years was 24% for these high-risk groups, compared to 7% for all non-elderly persons.

Drolet, M. and Morissette, R. (2000). *To what extent are Canadians exposed to low income 1993-1996?* Ottawa: Statistics Canada. Human Resources Development Canada, Applied Research Branch (2000). *High risk factors behind poverty and exclusion*. *Applied Research Bulletin*, 6, 1.

44. WOMEN'S EARNINGS REMAIN SUBSTANTIALLY BELOW MEN'S

In 1998, earnings of employed women in Canada averaged \$22,000, 64% of men's average earnings for the same year (\$34,200).

Part of the reason for women's lower earnings is that they are much more likely than men to work part time. However, even when only full-time, full-year employees are considered, the wage gap persists. In 1998, women in full-time, full-year positions earned an average of \$32,600, 72% of

the average of \$45,100 earned by their male counterparts.

Statistics Canada. *Canadian Statistics: Average earnings by sex and work pattern* [On-line table]. Available at: <http://www.statcan.ca>.

45. PERSONAL AND WORK-RELATED DIFFERENCES BETWEEN MEN AND WOMEN CANNOT FULLY EXPLAIN THE GENDER GAP

Even after taking into account a wide range of factors that might contribute to the wage gap (e.g., gender differences in education, work experience, full-time/part-time status, firm size, industry, occupation, marital and family status), half of the gender wage gap (51%) remains unaccounted for.

Drolet, M. (2000). *The persistent gap: New evidence on the Canadian gender wage gap*. Ottawa: Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division.

46. WAGE GAP NARROWING

Over the past three decades, the gender wage gap has narrowed. Among full-year, full-time workers, the female to male earnings ratio in 1998 was 72%, as compared to 58% in 1967.

Statistics Canada. *Canadian Statistics: Average earnings by sex and work pattern* [On-line table]. Available at: <http://www.statcan.ca>; Statistics Canada (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

47. WAGE GAP AMONG SELF EMPLOYED GREATER THAN IN PAID LABOUR FORCE

In 1996, own-account²⁶ self employed women working full time, full year earned an average of

\$18,900 annually, as compared to earnings of \$28,000 among their male counterparts. This translates to a female to male earnings ratio of 67%.

For comparison, women in the paid labour force working full time, full year earned an average of \$32,100 in 1996, as compared to \$44,000 among their male counterparts, representing a female to male earnings ratio of 73%.

Hughes, K. (1999). *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

48. WOMEN LESS LIKELY THAN MEN TO HAVE BENEFITS COVERAGE

Due partly to their overrepresentation in part-time jobs (which often imply reduced pay and benefits), women tend to have a lower level of access to fringe benefits. In 1995, just over half of employed women in Canada (52%) were covered by medical insurance through their place of employment, compared to nearly two thirds (65%) of men. Forty-eight percent of women had a dental plan, compared to 62% of men.

Drolet, M. and Morissette, M. (1998). *Recent Canadian evidence on job quality by firm size*. Ottawa: Statistics Canada.

49. WOMEN'S RATE OF UNIONIZATION RISING

Union membership is generally associated with higher wages, but women traditionally have had a much lower rate of unionization than men. Over the past few decades this gap has narrowed considerably. Between 1966 and 1992, the number of women who were union members climbed from 320,000 to 1.6 million, a five-fold

²⁶ Without employees.

increase. Over the same period, union membership among men rose only slowly, from 1.6 million in 1966 to 2.3 million in 1992. By 1999, 31% of women were unionized as compared to 33% of men.

As a result of these trends, women represented 46% of all union members in 1999, as compared to less than 20% three decades ago.

Akyeampong, E. (1998). *The rise of unionization among women. Perspectives on Labour and Income* (Winter); Statistics Canada (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

50. LOWER PENSION CONTRIBUTIONS AMONG WOMEN MEANS LOWER INCOME IN RETIREMENT

In 1997, senior women aged 65 and over had an average income from all sources of \$16,000, more than \$10,000 less than that of senior men. This difference results in large part from the fact that, historically, women have been less likely to be in the labour force or have had lower earnings than men, thus constraining their ability to pay into private, employer-sponsored, or public pension plans.

Given women's increased labour force participation and higher earnings over the recent past, this gap may narrow as women now in the labour force reach retirement age. In 1997, 40% of employed women were members of employer-sponsored pension plans, up from 38% in 1980. Women's level of membership in such plans is now comparable to that of men (42%). In addition, in 1997, 2.8 million women contributed to an RRSP, representing 26% of all

female taxfilers, and up from only 10% in 1982. The comparable RRSP contribution rate for men in 1997 was 33%.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

51. WOMEN'S RETIREMENT INCOME MAY NEVER CONVERGE WITH MEN'S DUE TO WOMEN'S TIME IN UNPAID WORK

Women's primary role in unpaid household responsibilities means they spend less time in paid work — a reality that may limit their immediate and retirement income. Women in Canada aged 35 to 44 spend on average 38 hours per week on unpaid work, compared to 22 hours among their male counterparts. In contrast, they spend on average 27 hours per week in paid work, compared to 43 hours among men.

Statistics Canada (2000, December 11). *Incomes of younger retired women. The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

52. LONE PARENT FAMILIES HAVE A VERY LOW LEVEL OF ACCESS TO PENSION COVERAGE

In 1995, only 22% of lone parents were contributing to a pension plan other than CPP/QPP, compared to 54% of mothers in two-parent families, and 65% of fathers in two-parent families.

The Vanier Institute of the Family (1998). *From the kitchen table to the boardroom table*. Nepean: Vanier Institute.

D. INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL CHANGE

Changes in the nature of paid work have been occurring throughout the last century, evident in a declining proportion of employment in agriculture, resources, and manufacturing, and emergence of work in the service sector. For many firms, however, the '90s heralded an unprecedented rate of environmental change, driven by globalization, competitive pressures, and the rapid proliferation of computer-based technologies.²⁷ During the decade, many organizations attempted to respond to these pressures by streamlining and moving to smaller, flatter, more flexible structures believed to be better suited to operating in a rapidly changing and uncertain environment.

Ironically, organizational efforts to change with the times proved a "double-edged sword."²⁸ Demands for increased productivity, for faster distribution, and for innovation and responsiveness in meeting the needs of diverse clients — all while meeting shareholder expectations and remaining accountable for results — placed tremendous pressures on individuals at every rung of the organization. The existing implicit contracts between employers and employees for stable employment in return for employee efforts and loyalty appeared to break down. Workforce reductions aimed at improved efficiency had a demoralizing effect on "survivors" — but the success of the workforms that characterized the new workplace (e.g., self-directed teams, quality circles) by definition call for high levels of morale and commitment.²⁹ Combined, these events forced Canadian businesses to rethink how they position themselves in the marketplace, how they do business, and especially, how they manage their people.³⁰

As a result, human resource issues have moved to the forefront of the agenda, as practitioners and policy makers realize that, ultimately, the success of information- and technology-driven industries will rely on the talent, motivation and skillset of their employees. The changing nature of work in general, and business in particular, therefore, provide further impetus for creating more employee-supportive workplaces as a means of motivating employees and meeting corporate objectives.

²⁷ Betcherman, G., McMullen, K., Leckie, N., & Caron, C. (1996). *The Canadian workplace in transition*. Kingston: Queen's University, Industrial Relations Centre.

²⁸ Kochan, T. & McKersie, R. (1992). Human resources, organizational governance, and public policy: Lessons from a decade of experimentation. In T. Kochan & M. Useem (Eds.), *Transforming organizations*. New York: Oxford, 3-14.

²⁹ Mohrman, S., Cohen, S. & Mohrman, A. (1995). *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*. San Francisco: Jossey-Bass.

³⁰ Duxbury, L., Higgins, C. and Johnson, K. (1999). *An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada*. Ottawa: Health Canada.

53. RISING EMPLOYMENT IN SERVICE SECTOR INDUSTRIES

Between 1976 and 1996, service producing industries grew from 67% of employment in Canada to 75%, primarily in the areas of consumer (e.g., retail, recreation, food and accommodation, personal services) and business services (e.g., finance, real estate and services to business management).

During the year 2000, for every additional worker in goods-producing industries, 10 were added to the service sector.

Heisz, A. and Cote, S. (1998). *Job stability. Perspectives on Labour and Income* (Winter); Statistics Canada (2001, January 17). *Labour force update: Year-end review 2000. The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

54. SERVICE SECTOR JOBS LESS LIKELY TO BE FULL-TIME JOBS

In 1997, only 77% of service jobs were full time, as compared to 92% in the goods-producing sector. Nine in 10 part-time workers are employed in service industries.

Crompton, S. and Vickers, M. (2000). *One hundred years of labour force. Canadian Social Trends* (Summer).

55. EMPLOYMENT GROWTH MOST RAPID IN "KNOWLEDGE-INTENSIVE" INDUSTRIES

Between 1971 and 1991, employment in "knowledge-intensive" industries (i.e., those with high levels of R&D activity, high-skill occupations, and highly educated workforces) grew by an average of 4.2% annually, compared to 1.7% and 2.2% annual growth in medium- and low-knowledge industries respectively.

Despite rapid growth, however, high-knowledge industries still represented only a small share of the business sector (15% of employment across all industries).

Gera, S. and Masse, P. (1996). *Employment performance in the knowledge-based economy*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

56. WHITE COLLAR OCCUPATIONS PREDOMINATE

Between 1971 and 1995, the proportion of white collar workers increased from 53% to 68% of the Canadian workforce. The proportion of blue collar workers declined from 47% to 32% over the same period.

Human Resources Development Canada, Applied Research Branch (1998). *Structural change and employment in Canada: Knowledge in the driver's seat. Applied Research Bulletin*, 3, 1.

57. MAJORITY OF PRIVATE SECTOR EMPLOYEES WORK FOR SMALL- OR MEDIUM-SIZED FIRMS

In 1997, small- and medium-sized firms accounted for 60% of commercial employment³¹ in Canada: firms with fewer than 20 employees accounted for 25% of employment; firms with 20 to 99 employees, 19%; and firms with 100 to 499 employees accounted for 16% of employment. The remaining 40% of employment was accounted for by large firms with 500 or more employees.

Drolet, M. and Morissette, M. (1998). *Recent Canadian evidence on job quality by firm size*. Ottawa: Statistics Canada.

³¹ Excludes workers in agriculture, fishing and trapping, and those in government and quasi-governmental organizations (e.g., health, education, welfare services).

58. PAY AND PENSION COVERAGE LOWER IN SMALLER FIRMS

In 1997, men and women working in large private sector firms (500 or more employees) earned 15 - 20% higher wages than those working in smaller firms. Pension plan coverage was four times higher in large firms than in small.

Drolet, M. and Morissette, M. (1998). Recent Canadian evidence on job quality by firm size. Ottawa: Statistics Canada.

59. DOWNSIZING AND "RE-ENGINEERING" THE PREDOMINANT FORM OF ORGANIZATIONAL CHANGE DURING THE EARLY '90S

A Canada-wide survey of 750 business establishments and their employees conducted in 1996 indicated that downsizing and re-engineering³² were the predominant forms of organizational change during the three years prior to the survey. Although nearly half of the establishments (43%) reported no change at all during that period, downsizing was reported by 25% of establishments, and re-engineering by 31%.

When change is measured in terms of the number of employees affected, however, its magnitude is much greater than when measured in terms of establishments. Although 43% of establishments reported no change, these establishments consisted primarily of small firms, and combined, accounted for only 13% of employment. On the other hand, the 25% of establishments that reported having downsized represented over half of employment (51%); and the 31% of establishments that

re-engineered accounted for fully two thirds (66%) of employment at the time of the survey.

Statistics Canada & Human Resources Development Canada (1998). The evolving workplace: Findings from the Pilot Workplace and Employee Survey. Ottawa: Minister of Industry.

60. TECHNOLOGICAL COMPLEXITY OF WORK ESCALATES

In a 1996 survey of 1,960 employees working in 750 business establishments across Canada, 60% of respondents reported that the technological complexity of their jobs had increased over the 12 months prior to the survey.

Statistics Canada & Human Resources Development Canada (1998). The evolving workplace: Findings from the Pilot Workplace and Employee Survey. Ottawa: Minister of Industry.

61. PRIMARY MEANS OF LEARNING COMPUTING SKILLS IS ON THE JOB

In 1998-99, an estimated 24% of business establishments, accounting for 37% of paid employees in Canada, implemented a new major software application or hardware installation. When employees of these establishments were asked how they acquired their computing skills, 45% reported they had taught themselves, and a nearly equal proportion (44%) said they had received on the job training by coworkers, supervisors and other resource people. Only 23% of respondents reported having received formal employer-paid training.

Statistics Canada (2001, February 19). Workplace and Employee Survey 1999. The Daily [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

³² Re-engineering refers to the redesign of work processes to improve performance.

62. HALF OF CANADIAN BUSINESS ESTABLISHMENTS OPERATE IN A VERY COMPETITIVE ENVIRONMENT

Preliminary data from a 1996 survey of 750 establishments across Canada indicate that half of establishments (50%) face over 20 competitors in their most significant market. High levels of competition are most likely in industries such as real estate (75% of establishments in this industry have more than 20 competitors) and business services (64%) where a large number of small establishments serve a large number of customers.

Statistics Canada & Human Resources Development Canada (1998). *The evolving workplace: Findings from the Pilot Workplace and Employee Survey*. Ottawa: Minister of Industry.

63. ORGANIZATIONS REPORT SKILLS SHORTAGES IN KEY AREAS

Eighty-three percent of human resource executives surveyed in a 1999 study of medium- and large-sized Canadian companies reported that their firms were experiencing shortages of skilled labour. The most notable shortages were in non-entry-level technical positions: 93% of respondents indicated that they were having difficulty finding experienced tradespersons, scientists, engineers and technicians. In addition, 60% reported shortages of experienced middle managers.

Murphy, S. (2000). *What to do before the well runs dry*. Ottawa: Conference Board of Canada.

64. RECENT IMMIGRANTS HELP MEET DEMAND FOR SKILLED INFORMATION TECHNOLOGY WORKERS

Between 1991 and 1996, recent immigrants accounted for one third of all newly created employment in Canada in computer engineering, programming, and systems analysis.

Zhao, J. (2000). *Brain drain and brain gain: The migration of knowledge workers from and to Canada*. *Education Quarterly Review*, 6, 3, 8-35.

65. EMPLOYEES COPE WITH THE RAPID RATE OF CHANGE

Results from a representative survey of 1,000 employees across Canada indicated that the greatest workplace challenge facing respondents was the need to stay on top of change:

- 55% of workers reported that they felt stressed, and had too much to do in too little time;
- 46% found "simply keeping up to date" was their biggest challenge;
- 20% were concerned about losing their jobs;
- 40% reported that their résumés were always up to date.

Angus Reid Group (1997). *Workplace 2000: Working toward the millennium*. Angus Reid Group. Available at: <http://www.angusreid.com>.

66. VALUE PLACED ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT VARIES BY INDUSTRY AND ESTABLISHMENT SIZE

Preliminary data from Statistics Canada indicate that one in five business establishments in Canada consider human resource management to be crucial or very important to their business operations. Emphasis on HR strategies (e.g., improving employee training, participation and work processes, enhancing labour-management relations) is more common in establishments that are large (roughly 50% of establishments with 100 or more employees rate HR strategies as crucial or very important, compared to 34% of those with 20-99 employees, and 17% of small establishments with fewer than 20 employees). HR strategies are extensively reported by the communications industry (92% view HR strategies as very important or crucial) and finance/insurance industries (83%).

Statistics Canada & Human Resources Development Canada (1998). The evolving workplace: Findings from the Pilot Workplace and Employee Survey. Ottawa: Minister of Industry.

E. WORK STRUCTURE AND WORK TIME

The industrial and organizational changes described in the previous section have contributed to changes in work time and changes in the structure of work itself. Production pressures, a burgeoning service industry and a growing need for round-the-clock services have led to growth in non-day shifts for some employees and a tendency toward longer work hours for others. Long work days or unpredictable shift schedules can be particularly disruptive for employees and detract from the pleasures of parenting and the simple enjoyment of family life.

Of equal or greater concern to individuals and families, however, is the apparent erosion of the standard model of a full-time permanent "job for life." As organizations move toward "just in-time production," we tend also to see "just-in-time labour" in the form of increased reliance on non-standard work arrangements, such as temporary and contract work, part-time work, self-employment, and multiple job holding. Traditionally, such arrangements have been associated with short-term, unstable work and reduced or precarious earnings. Applying such descriptors to all non-standard jobs, however, may mask the diversity within this category. Not all non-standard jobs are "bad" jobs. Recent evidence suggests that non-standard workers include women and men of all ages and levels of education in many different occupations and industries.³³ A proportion of highly skilled workers may be choosing such arrangements in order to have greater variety in the course of their careers, opportunities to develop a range of skills, and more control over the work that they do.

Recently, Graham Lowe and associates with The Canadian Policy Research Networks analysed Labour Force Survey data to gauge the extent of non-standard work in Canada.³⁴ They started with the population of all paid employees, and then pared down this number by successively removing those employees whose jobs had "non-standard" characteristics. Their analysis indicated that of all Canadians who worked in 1998:

- 82% worked as paid employees (18% were self-employed)
- 73% worked as paid employees in permanent jobs
- 62% worked as paid employees in permanent jobs that were full time
- 54% worked as paid employees in one job that was permanent, full time, and of six or more months' duration

In other words, the "standard" model of a full-time permanent job described only roughly half of workers in Canada. This leaves 46% of the workforce in some form of non-standard work. Moreover, the authors caution that the structural categories we use to define non-standard work (i.e., temporary, self-employed, etc.) may convey only limited information about the reality of workers' experiences: they fail to capture within-category diversity (e.g., a temporary employee may be a technical consultant or a hairdresser); individuals may have "multiple addresses" across categories (e.g., they are employed on contract and work part time); categories may shift over time. The authors argue that a

³³ Grenon, L. & Chun, B. (1997). Non-permanent paid work. *Perspectives on Labour and Income* (Autumn).

³⁴ Lowe, G., Schellenberg, G. & Davidson, K. (1999). *Re-thinking employment relationships*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

deeper understanding of the nature of today's work world requires an analysis of the quality of the employment relationship. What makes a difference to employees and their families is the degree of security associated with the job, the availability of benefits, training and advancement opportunities, employee control over workload and scheduling, and the perceived value of one's participation in the employment relationship. To date, we know very little about the extent to which non-standard work arrangements provide for these needs.

These changing work patterns have implications for all workers, but particularly for women. Although women now represent nearly half of the labour force, women and men remain segregated in terms of labour market location. Women are over-represented in non-standard work arrangements: 57% of women hold non-permanent jobs, as compared to 43% of men;³⁵ 28% of women work part time, as compared to only 10% of men, and for the past 20 years, women have consistently represented nearly three quarters of the part-time workforce.³⁶ These figures raise important questions about the implications of changing labour market structures in terms of equality, income security, and equitable access to benefits and training opportunities.

³⁵ Grenon, L. & Chun, B. (1997). Non-permanent paid work. *Perspectives on Labour and Income* (Autumn).

³⁶ Statistics Canada. (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

67. "NINE TO FIVERS" IN THE MINORITY

In 1995, only one in three Canadians (33%) worked a permanent full-time 9 to 5 job.

Lipsett, B. and Reesor, M. (1997). Flexible work arrangements. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

68. GROWTH IN NON-STANDARD WORK, PARTICULARLY AMONG WOMEN

The proportion of workers in non-standard work arrangements — including part-time work, temporary work, self-employment, and multiple job holding — has continued to grow throughout the '90s. In 1999, 41% of employed women worked in one of these non-standard work categories, up from 35% in 1989. Although the proportion of men working in non-standard arrangements also has grown over this period, men are still less likely than women to hold non-standard jobs (only 29% of men worked non-standard jobs in 1999, up from 22% in 1989).

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

69. PART-TIME WORK IS "WOMEN'S WORK"

In 2000, 28% of employed women in Canada worked part time (fewer than 30 hours per week), compared to 10% of employed men. For the past 25 years, women have consistently accounted for 70% of Canada's part-time workforce.

Statistics Canada (2001). Canadian Statistics: Full-time and part-time employment. [On-line table]. Available at: <http://www.statcan.ca>; Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

70. MANY WOMEN WHO WORK PART TIME DO SO FOR FAMILY REASONS

In 1999, 73% of part-time workers in Canada reported that they worked part time voluntarily and did not want full-time work. The reasons given for preferring part-time work differ with gender. Although "personal preference" is the most popular reason for both sexes (44% of men and 45% of women aged 25 to 54 give this response), family responsibilities are a close second for women: 44% of women in this age range work part time in order to care for their children, elderly relatives, or for other family related reasons. In contrast, fewer than 10% of men cite family reasons for working part time.

Marshall, K. (2000). Part-time by choice. Perspectives on Labour and Income (November).

71. PART-TIME WORK MEANS LOWER HOURLY RATE

In 1999, the Canadian average hourly earnings for full-time workers (30 or more hours per week) aged 25 and over were \$16.00; voluntary part-timers averaged \$14.50; and involuntary part-timers earned an hourly average of \$12.00.

Marshall, K. (2000). Part-time by choice. Perspectives on Labour and Income (November).

72. RISE IN SELF-EMPLOYMENT

The number of self-employed in Canada has more than doubled in the past 20 years. In 1998, nearly 2.5 million Canadians reported being self-employed, accounting for 16% of the labour force.

Men are more likely than women to be self employed. In 1997, 21% of men in the Canadian

labour force were self employed, as compared to 14% of women.

Lin, Z., Yates, J., and Picot, G. (1999). *Rising self-employment in the midst of high unemployment: An empirical analysis of recent developments in Canada*. Ottawa: Statistics Canada; Hughes, K. (1999). *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

73. SELF EMPLOYED MEN AND WOMEN SHOW "TRADITIONAL" OCCUPATIONAL SEGREGATION

As in the labour force in general, self-employed women tend to cluster in "pink collar" work: in 1997, 44% of own-account³⁷ self-employed women worked in clerical or service activities, compared to 8% of men. Self-employed men tend to work in manual areas: in 1997, 37% of own-account self-employed men worked in construction, transportation or manufacturing fields, compared to 6% of women.

Hughes, K. (1999). *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

74. MEN USE NON-STANDARD WORK FOR "RETIREMENT SMOOTHING"

Trends suggest that, for some men, self-employment or part-time work may smooth the transition to retirement. A recent labour force analysis used historic data to select groups of employed men at five-year age intervals to observe changes in the incidence of self-employment and part-time work. In 1988, when the group selected was 55 to 59 years of age, 26% were self employed. The proportion increased to 37% in 1993 (age 60 to 64); and in

1998 (age 65 to 69), fully 60% of the members of this cohort who were still in the labour force were self employed. The comparable proportions for part-time work were: 6% at age 55 to 59; 13% at age 60 to 64; and 30% among employed men aged 65 to 69.

Walsh, M. (1999). *Working past age 65. Perspectives on Labour and Income* (Summer).

75. SHIFTWORK ON THE RISE

In 1995, 3.5 million workers, representing 32% of Canada's paid labour force, worked some form of non-day or rotating shift, up from 3 million in 1991. Men and women work shift in roughly equal proportions: in 1995, 1.9 million men (33% of employed men) and 1.6 million women (32% of employed women) worked shift.

One third of shiftworkers, whether male or female, are parents of children under 16.

Johnson, K. (1997). *Shiftwork from a work and family perspective*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

76. NON-DAY SHIFTS AFFECT NEARLY HALF OF DUAL-EARNER COUPLES WITH CHILDREN

When the couple is used as the unit of analysis, shiftwork can be seen to have a greater reach than when looking only at individuals. In 1995, 45% of dual-earner couples with children under 16 included at least one spouse who worked a non-day shift.

Johnson, K. (1997). *Shiftwork from a work and family perspective*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

³⁷ Without employees.

77. INCREASE IN TEMPORARY WORK

The proportion of workers with temporary jobs (i.e., jobs with a specified end date) increased slightly during the early '90s. In 1994, 9% of paid workers held temporary or contract jobs, up from 8% in 1989.

Workers in temporary jobs are more likely to be young, single, or female than are workers in permanent jobs, and have shorter job tenure. They also have a much lower level of access to health, dental, and vacation benefits, and earn a lower hourly rate (\$12.70 per hour in 1995, as compared to \$15.39 for permanent workers).

Grenon, L. and Chun, B. (1997). *Non-permanent paid work. Perspectives on Labour and Income* (Autumn).

78. PROPORTION OF MULTIPLE JOB-HOLDERS SLOWLY GROWING

The proportion of the labour force working more than one paid job has increased slightly over the past decade, with most of the growth accounted for by women. Between 1987 and 1999, the proportion of women holding more than one job increased from 4% of the labour force to 6%. In contrast, the proportion of men working more than one job remained at roughly 4% over the same period. By 1999, women accounted for 52% of all "moonlighters," compared to only 42% in 1987.

Statistics Canada (2000). *Women in Canada*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

79. WORK HOURS SHOW POLARIZATION

Over the last two decades, the proportion of employees working 35 to 40 hours has declined, while the proportions working longer or shorter

weeks has increased. In 1998, only 41% of workers put in 35- to 40-hour workweeks, compared to 50% in 1980. At the ends of the spectrum, the proportion of employees working short weeks (0 to 34 hours) increased from 34% in 1980 to 38% in 1998, and the proportion working long weeks (41 or more hours) grew from 17% to 21% of the labour force.

Men outnumber women at the long hours end of the distribution: men are more likely to work between 35 and 40 hours (in 1998, 43% of men as compared to 39% of women) and are much more likely to work long weeks of 41 or more hours (29% of men as compared to 12% of women).

In 1998, 6% of men and 1% of women worked 60 hours per week.

Hall, K. (1999). *Hours polarization at the end of the 1990s. Perspectives on Labour and Income* (Summer).

80. OVERTIME WORK PREVALENT

Over 1.9 million paid workers in Canada, representing 17% of the workforce, worked overtime in a typical week in 1997. More than half (53%) were not paid or otherwise compensated for this work.

Men account for almost two in three overtime hours. They are also more likely to be paid for their overtime: in 1997, roughly half of the 1.2 million men with overtime in the average week were remunerated, as compared to one in three of the 730,000 women.

Overtime is linked to occupation. Half of all persons reporting overtime were in professional, managerial or administrative occupations. Teaching professions had the highest rate of

overtime (28% reported overtime work — and 95% were not paid for this work). The lowest rate of overtime (8%) was reported by workers in selected services (protective services, food/beverage, accommodation, personal services, janitors, labourers).

Duchesne, D. (1997). *Working overtime in today's labour market. Perspectives on Labour and Income* (Winter).

81. THE MAJORITY OF WORKERS IN CANADA ARE SATISFIED WITH THEIR HOURS

Two thirds of workers in Canada (67%) are satisfied with the number of hours they work. Most of those who are not satisfied would prefer more hours for more pay, rather than a reduction in hours. Workers most likely to want more hours (27% of the workforce) are young, have low levels of education and skills, low seniority, temporary work status, and work short hours. Those most likely to want fewer hours (6% of the workforce) are professionals and managers with high levels of education, high hourly wage rates, greater seniority, permanent job status and already work long hours.

Drolet, M. and Morissette, R. (1997). *Working more? Working less? What do Canadian workers prefer?* Ottawa: Statistics Canada.

F. CHILD CARE AND CAREGIVING FOR OTHER FAMILY MEMBERS

Employees' ability to integrate their work and non-work roles is in no small part determined by the extent to which they feel confident that dependent family members are comfortable and well cared for in their absence. As women continue their attachment to the paid labour force, much of the unpaid caring work that women have traditionally assumed — care for children, for older family members, and for those with acute illnesses or long-term disabilities — has been redistributed. In some instances, spouses, older children, or extended family members have adjusted their allocations of time to increase their share of caregiving. A large share of caregiving, however, has fallen to the market and the community, as employees with dependent care needs turn to individuals and agencies who provide care, early education and support, either as a public or remunerated service. This growing demand has placed considerable pressures on the providers of care, and has generated concerns about the availability, affordability, and quality of child care, home care, and related services to families.

This section of the compendium provides statistics in three areas related to the above issues. The first area pertains to child care. Providing economic security for one's family and meeting the needs of children for consistent, nurturing care are critical, but often conflicting, roles. They are functions for which parents have primary, but not private, responsibility as there is growing awareness that child care serves a number of important economic and social functions, only one of which is to allow parents to participate in the labour force. Current thinking embraces a more universal approach that recognizes high quality early childhood education for all children as an investment in our future workforce and an important component of an effective population health and human development strategy.³⁸ This perspective is reflected in recent efforts by federal, provincial and territorial governments to frame a comprehensive National Children's Agenda³⁹ to guide public policy development and to mobilize community capacity building related to the care and support of children and families.

The second topic is eldercare. Senior family members have many functions, and are as often on the giving as receiving end in families — providing financial assistance, perspective, affection, and advice to their adult children and grandchildren. In turn, younger family members provide care and companionship. Blending paid work with the care of older family members, however, is likely to become a significant challenge for many individuals as the population ages. Between 2000 and 2026, the number of Canadians aged 65 and over is projected to double from roughly four million to nearly eight million: by mid-century seniors will represent one quarter of the population.⁴⁰ The unprecedented growth in the size of this cohort is likely to place considerable pressures on public resources devoted to health and caring services, and a growing need for informal care and support from, and for, family members.

³⁸ Sen, A. (2000). *Development as freedom*. Anchor Books.

³⁹ Information about the National Children's Agenda is available at: <http://socialunion.gc.ca>.

⁴⁰ Statistics Canada (2001, March 13). Population projections 2000 to 2026. *The Daily* [On-line]

Finally, this section includes a number of points that examine caregiving from the perspective of the providers. Child care, home care, and related services are labour intensive and, in many instances, the rapid increase in demand has outpaced the ability of these sectors to cope. Many service providers have had difficulty meeting community demand for high quality care in the face of funding constraints and health care restructuring. As a result, low wages, recruitment and retention challenges, and real concerns about the financial viability of good programs have become serious issues in the child care sector.⁴¹ In the home care sector, stress and burnout have contributed to a high rate of turnover and less consistent and stable support for those who depend on this care.⁴²

Looking at caring from both the demand and supply side helps us to see the interconnections and helps us to view dependent care in its full context. When workers experience difficulty blending paid work with the care of family members, many are affected: those who are cared for; other family members who pitch in or are adversely affected when "emergencies" occur; employers and co-workers when workdays are lost or when employee performance suffers. Similarly, human resource issues such as stress and turnover in caring occupations have broader ramifications, including additional stresses on families who must make alternative care arrangements and compromised quality, consistency and stability of care for those who receive it.

⁴¹ Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being.

⁴² S. Neysmith (Ed.) 2000. *Restructuring caring labour: Discourse, state practice, and everyday life*. Don Mills: Oxford University Press.

82. TWO MILLION CANADIAN CHILDREN ARE INVOLVED IN NON-PARENTAL CARE WHILE PARENTS WORK OR STUDY

The most recent data available from the National Longitudinal Survey of Children and Youth (NLSCY) indicate that in 1996-97, nearly 2 million Canadian children under 12 years of age were involved in some form of non-parental child care (excluding time spent in kindergarten or school) while both parents or a lone parent worked or studied. Almost one quarter of infants under 1 year of age were regularly involved in a non-parental care arrangement while parents worked or studied, as was the case for nearly half (46%) of children aged 1-5 years, and a similar proportion (44%) of children aged 6-11. In order to cover all of parents' work hours, roughly one third of children⁴³ were cared for by more than one provider, sometimes in different locations.

Special tabulation by the Canadian Council on Social Development from Statistics Canada's NLSCY 1996/1997 share file; with additional information from the Canadian Council on Social Development, The progress of Canada's children: Into the millennium, 1999-2000.

83. WHERE ARE THE CHILDREN?

NLSCY data indicate that, in 1996-97, the majority of preschool age children 0-5 years (55%) were cared for in someone else's home; 25% were cared for in their own home; and less than one fifth (19%) attended a child care centre or before- and after-school program (15% of children under 3 and 22% of children 3-5 years old). Relatives were the main providers of care

for 24% of children in the 0-5 age group, either in the child's home or in the relative's home.

School age children 6 to 9 years of age were less likely than preschoolers to be cared for in someone else's home and more likely to be cared for by older siblings. Just over 40% of school age children who received non-parental care while their parents worked or studied were cared for in someone else's home; 20% were looked after primarily by an older sibling; 20% were cared for in their own home by someone other than a sibling; and 16% attended a centre or before- and after-school program. Relatives (other than siblings) were the main providers of care for almost 17% of children in this age group, either in the child's home or the relative's home.

Sibling care was the most common arrangement for older school age children 10 to 11 years: 42% of children who were in some type of non-parental care arrangement were looked after primarily by an older sibling, and 22% regularly took care of themselves while their parents worked or studied.⁴⁴

Special tabulation by the Canadian Council on Social Development from Statistics Canada's NLSCY 1996/1997 share file; with additional information from the Canadian Council on Social Development, The progress of Canada's children: Into the millennium, 1999-2000.

84. ONLY A MINORITY OF PRESCHOOLERS ARE IN LICENSED CARE SETTINGS

In 1996-97, less than one third (29%) of preschool children 0-5 who received non-parental care while parents worked or studied

⁴³ This figure is based on 1994-95 NLSCY data.

⁴⁴ The numbers reported here refer to the "primary child care arrangement" used on a regular basis, typically the one that is used for the greatest number of hours per week.

were in licensed or regulated child care. Care by an unrelated, unlicensed provider was the most common arrangement used for these children, typically on a full-time basis.

Special tabulation by the Canadian Council on Social Development from Statistics Canada's NLSCY 1996/1997 share file.

85. NON-PROFIT CENTRES ACCOUNT FOR MAJORITY OF LICENSED SPACES IN CANADA

In 1998, there were roughly 517,000 licensed/regulated full- and part-time spaces in Canada for children 0-12 years of age, up from 372,000 spaces in 1992. Approximately 446,400 regulated spaces (86%) were in centre-based settings, such as child care centres, preschools, and after-school programs. The remainder (70,300 spaces) were in licensed family day care homes.

The majority of growth in centre-based spaces has occurred in the non-profit sector. In 1998, non-profit centres accounted for the large majority of centre spaces (77%), up from 51% in 1979 and 70% in 1992. Only a very small percentage of non-profit centres are operated directly by government (mainly at the municipal level). The rest are operated as stand-alone programs or are affiliated with an organization such as a school, post-secondary institution, the YW/YMCA, or a workplace or religious organization.

There are substantial differences among the provinces and territories in centre auspice. In 1998, more than 80% of centre spaces were provided in the not-for-profit or public sectors in Quebec, Ontario, Manitoba, Saskatchewan,

and the Northwest Territories. In Alberta and Newfoundland, non-profit or public sectors accounted for only 40% of centre spaces.

Human Resources Development Canada, Employability and Social Partnerships Division. Status of day care in Canada, 1995 and 1996; Childcare Resource and Research Unit (2000). Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998.

86. NUMBER OF LICENSED SPACES FALLS SHORT OF NEED

Between 1971 (when data were first collected on child care spaces) and 1990, the annual rate of growth in regulated spaces typically ranged between 10% and 16%, as increasing numbers of mothers of young children entered, and remained in, the labour force. Between 1990 and 1998, the annual rate of growth slowed to an average of roughly 5% per year. While the number of licensed child care spaces increased by 145,200 between 1992 and 1998, the number of children 0-12 years of age with mothers in the labour force increased by almost 489,000. By 1998, there were more than 3.3 million children in Canada aged 0-12 with mothers in the labour force, and 517,000 licensed spaces.

Human Resources Development Canada, Employability and Social Partnerships Division. Status of day care in Canada, 1995 and 1996; Childcare Resource and Research Unit (2000). Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998.

87. FINANCIAL COSTS OF CHILD CARE ARE HIGH

Child care is potentially one of the more expensive items in the budgets of young families. In 1998, average monthly full fees for centre-based care were \$531 per month for

infants (0-17 months), \$477 for toddlers (18-35 months) and \$455 per month for preschoolers (3-5 years). In some provinces, average fees were considerably higher, comparable to the cost of tuition for a full-time university student. The cost of regulated home-based care is not much lower. Data obtained from a 1999 sample of providers in 7 jurisdictions indicated that full-time fees in licensed family day care were comparable to centre fees, especially for younger children. Average monthly fees for an infant in full-time care were \$450; fees for a child 3 years of age averaged \$419. Care outside of school hours for a 7-year old child ranged from \$8.00 to \$15.00 per 4-hour day, averaging \$275 per month.

Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being; Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., Tougas, J., & LaGrange, A. (2000). *You bet I care! Caring and learning environments: Quality in regulated family child care across Canada*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being.

88. ELIGIBILITY THRESHOLDS FOR CHILD CARE SUBSIDIES REMAIN LOW

Provincial fee subsidies for low-income parents are available in every jurisdiction, but have been set at relatively low levels that, in most provinces, have not increased since 1992. Data for 1998 indicate that in most provinces (all but one jurisdiction)⁴⁵ the cut off for qualifying for a full fee subsidy for a single parent with one child was a net annual income ranging from \$9,960 to \$20,520, with partial fee subsidies available for single parents with net incomes ranging from

\$18,240 to \$31,920, but most often in the range of \$25,000 to \$28,000. Once the eligibility ceiling is reached, parents are expected to pay the full fee. In 1998, 31% of children in regulated care were subsidized, down from 36% in 1992.

Childcare Resource and Research Unit (2000). *Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998*.

89. CHILD CARE IS COSTLY FOR PROVIDERS TOO

Child care is a labour intensive occupation, and parent fees don't cover all the costs that are required to provide quality care. Other than in Quebec, the proportion of centre budgets that comes from public funding through recurring grants, such as operating grants and wage enhancements, averages less than 18%. Between 1991 and 1998, direct government funding to centres, other than fee subsidies, was reduced or eliminated in six jurisdictions.

Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being

90. FINANCIAL STABILITY A CONCERN FOR CENTRE ADMINISTRATORS

A 1998 survey of 848 child care centres across Canada asked directors what had been the most pressing issues facing them in the previous year. Financial worries were the predominant theme: 38% of directors said the most pressing issue was financial stability and worries about the centre's budget; 27% were concerned with providing adequate staff salaries and benefits; 23% mentioned low enrolments and increases in

⁴⁵ Quebec's shift to \$5.00/day child care reduces the need for subsidies for all but the lowest income families.

part-time enrolments; and 21% were concerned with recruitment, retention, and finding enough money to train existing staff.

Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being.

91. STAFF WAGES REMAIN AN ISSUE FOR CHILD CARE WORKERS

A 1998 survey of 848 child care centres across Canada provided information that enabled comparisons to be made with data from a similar study conducted in 1991. Between 1991 and 1998, the purchasing power of teachers' salaries had declined or remained stagnant in all but three provinces, two of which had introduced wage enhancement grants during the intervening seven-year period. In 1998, the average annual salary for full-time teachers, most of whom had at least two years of post-secondary early childhood education training, was \$22,717, with an average hourly rate of \$11.62.

The teachers surveyed indicated that working with children and contributing to their development were rewarding aspects of the job, but that poor pay and lack of respect for the work that they did were major negative factors. When asked, "If you were choosing a career now, would you choose child care again?", only 44% of teachers responded yes. When this question had been posed in 1991, 82% of respondents had indicated they would choose a career in child care again.

Doherty, G., Lero, D., Goelman, H., LaGrange, A., & Tougas, J. (2000). *You bet I care! A Canada wide study on wages, working conditions, and practices in child care centres*. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work, and Well-Being.

92. NUMBER OF WORK-RELATED CHILD CARE CENTRES GROWING

Although they still account for a minority of centre-based spaces, the number of child care facilities sponsored by an employer, union, or an employee group has nearly doubled in the last decade. In 2000, there were 338 work-related child care centres in Canada, up from 176 in 1991.

Recently, the Labour Program of Human Resources Development Canada sampled 51 of these facilities and reported the following characteristics:

- 70% of the centres sampled were located on the worksite — the remaining 30% were typically nearby, often across the street or within a few blocks of the workplace;
- 55% of those sampled were sponsored by the public sector, 41% the private sector, 4% were joint private/public ventures; and
- over 80% were sponsored by a large employer (more than 500 employees)

Findings also indicated that centres were not provided only by employers with female-dominated workforces. Roughly one third of the centres studied were provided by employers or unions in organizations with predominantly male workforces and another third provided services to a workforce that was evenly divided between male and female employees.

Human Resources Development Canada, Labour Program. *Work-related child care centres in Canada — 2001*. Available at: <http://www.labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

93. EMPLOYEE ELDERCARE RESPONSIBILITIES GROWING

Findings from a nationally representative employee survey conducted in 1999 indicate that one in four Canadian employees reports that they or others in their households provide care or support to an elderly family member or friend. This proportion is up from that reported a decade ago when this survey was first conducted: in 1989, one in five employees reported caregiving responsibilities in their household. The most common forms of support provided to elders were visits (88% of eldercare providers said they paid visits to the person); transportation (85%); and assistance with shopping (79%). One quarter of employed caregivers provided personal care, such as dressing, bathing or feeding.

MacBride-King, J. (1999). *Caring about caregiving: The eldercare responsibilities of Canadian workers and the impact on employers*. Ottawa: Conference Board of Canada.

94. HALF A MILLION CANADIANS IN RECEIPT OF FORMAL HOME CARE SERVICES

Information obtained from Statistics Canada's National Population Health Survey 1994-95 indicates that half a million (523,000) Canadians received support from formal home care services⁴⁶ in the 12-month period covered by the survey. Almost two thirds of care recipients (64%) were seniors age 65 and over, while the remaining third were adults aged 18-64 years.

Statistics Canada (July 24, 1998). *Home care in Canada. The Daily* (Catalogue no. 71-005-XPB) [On-line]

95. STRESS AND HEALTH PROBLEMS REPORTED BY HOME CARE WORKERS

A recent study explored occupational health issues in a sample of 890 employees working in three not-for-profit home care agencies. Almost 28% of the total sample of home care workers described their jobs as stressful or very stressful (including 71% of managers, supervisors, and coordinators), and 36% reported feeling "burned out" during the month prior to the study. When compared to a national sample of employed women age 20-64 from the 1994-95 National Population Health Survey (NPHS), employees of the home care agencies were found to report higher incidences of allergies, asthma, arthritis, back problems, high blood pressure and migraines. Home care workers also had higher rates of illness resulting in absence from work, and three times the rate of work-related injury compared to the NPHS sample. Whereas some of the difference in illness and injury rates can be explained by differential rates of exposure and the consequences of lifting among health professionals and visiting homemakers, workplace stresses appeared to play a key role as well.

Denton, M.A., Zeytinoglu, I.U., Webb, S. and Lian, J. (1999). Occupational health issues among employees of home care agencies. *Canadian Journal on Aging*, 18, 154-181.

⁴⁶ Home care services were defined as basic nursing and homemaking services as well as specialized health services such as physiotherapy, speech therapy, palliative and acute care.

F

G. WORK-LIFE ISSUES AND THE EMPLOYEE

The stress associated with trying to blend our paid work with our personal and family lives is fast becoming a significant and visible issue. In addition to growing research interest in the topic, in recent years there has been an expansion of work-life images in the media and popular press. Cartoons, television ads, and the lifestyle and career sections of our weekend papers abound with portrayals of time-crunched employees struggling to "do it all." The longing for a more balanced life is exemplified in the growing number of ads featuring employees who, thanks to just the right coffee, clothing or financial plan, have achieved the state of grace and wisdom needed to say no to their bosses' demands.

These images mirror our challenges and ambivalence in this area. On the one hand, they show us successful entrepreneurs and executives who have learned to "work smarter" in any and all places with the latest in wireless technologies. On the other hand, these mirrors also reflect the frenzied life many of us lead as we grapple with what seem to be unceasing demands in our "24/7" relationship to work. In either case, the problems associated with coping with increasing workloads and a dizzying array of information on the job while remaining a sensitive parent, family member and friend at home are very real. In essence, managing it all is itself work — the work of orchestrating and scaffolding, prioritizing, rescheduling, and catching up.

Various measures of work-life conflict are used by researchers to try to assign a value to the degree of stress workers experience. Work-life stress reflects both strain-based and time-based conflicts. Strain-based conflicts occur when energies and preoccupations associated with mutually competing domains create a sense of overload. Time-based conflicts occur when two or more activities must be done at the same time (e.g., a doctor's appointment is available only during paid work hours). Some researchers also distinguish between situations where work interferes with family (e.g., overtime work preempts dinner with a spouse) and those where family interferes with work (e.g., an elderly family member makes repeated phone calls to an employee's workplace).

The statistics presented in the following section indicate that roughly half of the Canadian labour force today is experiencing conflict between their work and non-work lives. Several large-scale surveys that were conducted in the early '90s (by the Conference Board of Canada, Duxbury-Higgins and Associates, and some of the time stress work from Statistics Canada's General Social Survey) have been repeated in recent years, so that we may compare the two points in time. We now have consistent evidence that time stress and work-life conflict are on the rise. As expected, work-life stresses are particularly problematic for parents of young children, especially women. The data also indicate, however, that work-life conflict is not limited to these populations. A significant finding in this research was a marked increase in work-life conflict and stress among men. There is also evidence that conflict is linked to occupation. Work-life stresses are especially high among both women and men in professional/managerial tracks. This finding is of particular concern, given the challenges reported by Canadian organizations in recruiting and retaining skilled professionals and management staff and the substantial financial costs associated with replacing employees at this level.

More troubling is the knowledge that protracted work-life conflict and stress have been connected to increases in illness, depression, anxiety, accidents, injury, and prescription drug use. Less well documented, but extremely important, are the additional effects of work-life conflict and stress on the quality of parenting and on the quality of intimate relationships with the friends and family from whom we derive our sense of security and personal well-being.

96. ORGANIZATIONAL CULTURE CAN SEND NON-SUPPORTIVE MESSAGES

A nationally representative survey of 1,500 Canadian employees found that two thirds of workers (63%) agreed with the statement, "In my organization, you are expected to leave your personal problems at the door."

MacBride-King, J. (1999). *Managers, employee satisfaction, and work-life balance*. Ottawa: Conference Board of Canada.

97. NO TIME FOR FAMILY AND FRIENDS

Data from Statistics Canada's 1998 time use survey indicate that more than half of Canadians aged 25 to 44 (about 5 million individuals) worry that they do not have enough time to spend with their family and friends. Moreover, one third of men and women in this age range (3 million individuals) identify themselves as "workaholics."

Statistics Canada (1999, November 9). *General Social Survey: Time Use*. *The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

98. TIME STRESS ON THE RISE, ESPECIALLY AMONG MEN

Although women continue to experience higher levels of time stress than men, recent increases in stress among men is narrowing the gap. In 1998, 23 to 25% of men aged 25 to 44 reported being severely time stressed, as compared to 27 to 29% of women, a difference of only four percentage points. In 1992, when time stress was last measured, the proportion of men in this age range who reported being severely stressed was

only 16%, as compared to a figure of 22 to 23% among women.

Statistics Canada (1999, November 9). *General Social Survey: Time Use*. *The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

99. TIME STRESS HIGHEST AMONG EMPLOYED PARENTS

Stress levels vary with the number of duties an individual has to undertake. Time stress is highest among married men and women aged 25 to 44 who have children and who hold full-time paid jobs. In 1998:

- 38% of women and 26% of men in this role category reported severe time stress;
- 85% of women and 79% of men in this category reported that weekdays were too short to accomplish what they needed to do.

Statistics Canada (1999, November 9). *General Social Survey: Time Use*. *The Daily* [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

100. EMPLOYED MOTHERS HAVE MORE HOUSEHOLD WORK, LESS LEISURE

In spite of having paid jobs, employed women with children spend more time on household chores and child care than do their male counterparts. In 1998, full-time employed married women aged 25 to 44 spent 4.9 hours⁴⁷ per day on unpaid domestic work and child care, as compared to an average of 3.3 hours among men in the same category. This extra time in family responsibilities appears to be at the expense of time for self: employed mothers in this age range report an average of 3.6 hours

⁴⁷ Averaged over a seven-day week.

per day in leisure, compared to 4.2 hours among their male counterparts.

Statistics Canada (1999). Overview of the time use of Canadians in 1998. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 12F0080XIE.

101. WHEN "SOMETHING'S GOTTA GIVE," IT'S USUALLY TIME FOR SELF

Employees tend to prioritize their time, and time for rejuvenation often takes a backseat to the demands of work and family — and in that order. A recent survey of 1,500 Canadian employees found that fully 90% of respondents were satisfied with the amount of time they gave to their jobs. A smaller majority (70%) were satisfied with the amount of time they were able to give to their families. When it came to downtime, however, only 40% believed they had enough time for themselves, and over half (54%) said they tended to cut back on their sleep when they needed more time.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

102. "TOTAL WORKDAY" THE SAME FOR MEN AND WOMEN, BUT NEARLY HALF OF WOMEN'S WORKDAY IS UNPAID

A common estimate of work time is the "total workday," the sum of paid and unpaid work done by an individual in an average day. Using this indicator, men and women look roughly the same: in 1998, married mothers aged 25 to 44 who held full-time jobs averaged a total workday of 10.5 hours, compared to 10.3 hours among their male counterparts. However, women are

spending more time than men in unpaid household work and child care and less time in their paid jobs. Mothers in this age category averaged only 5.5 hours of paid work,⁴⁸ compared to 6.9 among their male counterparts. As a proportion of their total workday, therefore, nearly half (47%) of women's work is unpaid, compared to less than a third (32%) of men's.

Calculated from: Statistics Canada (1999). Overview of the time use of Canadians in 1998. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 12F0080XIE.

103. DOLLAR VALUE OF UNPAID WORK ESTIMATED AT 1/3 OF GDP

In 1992 (the most recent year for which data are available), the value⁴⁹ of all unpaid work in Canada was estimated at \$235 billion (in 1992 dollars), or roughly one third of the annual Gross Domestic Product. Including child care, chores, household management and volunteering, women account for roughly two thirds of all unpaid work in Canada. This translates into an estimated value of \$150 billion for the unpaid work done by women, and \$85 billion for unpaid work done by men.

Calculated from: Jackson, C. (1996). Measuring and valuing households' unpaid work. Canadian Social Trends (Autumn).

104. TIME CRUNCH GREATEST FOR EMPLOYED LONE PARENTS

Women who are employed full time and parent alone encounter particular challenges. They spend nearly as much time in unpaid domestic responsibilities as married women with children, while also spending nearly as much time in their paid jobs as men. In 1998, lone mothers aged 25 to 44 who worked full time spent 4.4 hours in

⁴⁸ Averaged over a seven-day week.

⁴⁹ Based on the generalist replacement approach, which multiplies hours of unpaid work by the wage rate of a domestic employee.

unpaid household work and child care, (as compared to 4.9 hours among married women in the same role category). But they also spent an average of 6.3 hours in paid work, as compared to only 5.5 among married women in the same category. This leaves lone mothers with a longer total workday than both married men with children and married women with children (a total of 10.7 hours for full-time employed lone mothers, as compared to 10.5 among full-time employed married mothers, and 10.3 among full-time employed married fathers).

Statistics Canada (1999). *Overview of the time use of Canadians in 1998*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 12F0080XIE.

105. GENDER GAP IN TIME SPENT WITH CHILDREN DECREASES AS CHILDREN GROW

Mothers spend considerably more time with their preschool-aged children (0 to 4 years of age) than do fathers. In 1998, mothers in full-time dual-earner families spent an average of 6.4 hours per day⁵⁰ with their preschoolers, compared to 4.3 hours among their male counterparts. When children are aged 5 to 8, mothers spend 5 hours per day with the child, as compared to 3.4 among fathers. By the time children reach their teens, the gender gap disappears. Mothers in full-time dual-earner families spend 2.6 hours per day with their teens aged 13 to 14, as compared to 2.7 hours among fathers.

Silver, C. (2000). *Being there: The time dual-earner couples spend with their children*. *Canadian Social Trends* (Summer).

106. GETTING TO AND FROM THE JOB TAKES TIME TOO

In 1998, the average weekday commute time to and from work by all modes of transportation (car, bus, subway, foot and bicycle) was 62 minutes. Between 1986 and 1998, the average commute time for car travellers increased 4%, from 56 to 58 minutes; the average commute time by bus or subway, however, increased 18%, from 85 minutes to 100.

Clark, W. (2000). *Traffic report: Weekday commuting patterns*. *Canadian Social Trends* (Spring).

107. TIME IN VOLUNTEER PURSUITS DIFFERS ACROSS THE LIFE CYCLE

In 1998, roughly one in five Canadians 15 and over engaged in some form of civic or voluntary activity, and those who did spent an average of two hours per day on this work. Women are most likely to be involved in volunteer pursuits during their peak child-rearing years: 24% of women aged 35 to 44 reported civic or volunteer work in 1998, as compared to roughly 20% in the older age ranges. Men's participation rate in voluntary activities seems to peak toward retirement: only 16% of men aged 35 to 44 reported voluntary activities, as compared to 24% of men 65 and over.

Calculated from: Statistics Canada (1999). *Overview of the time use of Canadians in 1998*. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 12F0080XIE.

108. WORK-LIFE CONFLICT ON THE RISE — AND MANAGERS AND PROFESSIONALS MOST AT RISK

Preliminary results from a national survey of 24,000 employees working in 81 private, public, and non-profit organizations across Canada

⁵⁰ Averaged over a seven-day week.

indicate that work-life conflict has increased significantly over the past decade. In the year 2000, 58% of surveyed employees reported high levels of work-family role "overload" (feelings of being rushed, drained, or overwhelmed by the pressures of multiple roles), as compared to 47% in 1990, when the survey was first conducted.

Overload was linked to both job type and gender. Overload was greatest for men and women in professional/managerial work, as opposed to those in non-career tracks (e.g., technical, production, clerical and administrative jobs). Over two thirds (67%) of women in professional or managerial work reported high overload, as compared to 60% of women in non-career tracks. Although men experienced lower overload than their female counterparts, the occupational pattern was the same: over one half (56%) of men in professional/managerial work reported high overload, as compared to 47% of their counterparts in non-career tracks.

Special tabulation by L. Duxbury, Carleton University, & C. Higgins, University of Western Ontario, April, 2001.

109. GROWING NUMBER OF EMPLOYEES REPORT WORK-LIFE STRESS

In a representative survey of 1,500 employed Canadians conducted in 1999 by the Conference Board of Canada, respondents were asked to indicate the amount of stress they felt in balancing their work and home lives. Nearly half of respondents (46%) reported moderate to high work-life stress. This proportion was up markedly from that reported in a similar Board

survey of Canadian employees conducted 10 years ago (27% moderate to high stress in 1988).

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999).

Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

110. WORK-LIFE STRESS AN ISSUE FOR BOTH MEN AND WOMEN

According to the Conference Board of Canada's 1999 work-life survey, women are more than twice as likely as men to feel a lot of stress in trying to blend work and personal responsibilities. Nearly one quarter of the women surveyed (24%) reported "a lot" of stress resulting from work-life problems, compared to one tenth of men (10%). Men, however, were as likely as the women to report moderate stress levels: 30% of men experienced moderate stress from work-life problems, as compared to 28% of the women surveyed.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Solutions for the stressed-out worker. Ottawa: Conference Board of Canada.

111. LONG WORK HOURS ASSOCIATED WITH INCREASED HEALTH RISKS

In addition to contributing to work-life stress, long work hours have been connected to a number of unhealthful lifestyle changes. Between 1994-95 and 1996-97, 21% of men and 8% of women in Canada aged 25 to 54 increased their work hours by moving from a standard work week (35 to 40 hours) to long hours (41 or more hours).

As compared to men who continued their standard work hours, men who increased their hours had:

- more than twice the odds of experiencing an unhealthy weight gain;
- more than twice the odds of increasing daily smoking.

As compared to women who continued their standard work hours, women who increased their hours had:

- more than twice the odds of increasing alcohol consumption;
- more than four times the odds of increasing daily smoking;
- more than twice the odds of having experienced a major depressive episode in the 12 months prior to the survey.

Shields, M. (1999). Long working hours and health. Health Reports (Autumn).

112. HIGH-STRAIN JOBS ASSOCIATED WITH MENTAL HEALTH RISKS

Working in a high-strain job (one high in work demands but low in control and decision latitude) may increase the risk of depression. A two-year longitudinal study of Canadian employees aged 25 to 54 reported that women in high-strain jobs had more than twice the odds (2.2) of experiencing at least one major depressive episode, compared to women not in high-strain jobs. The risk among men was even greater. Men in high-strain jobs had odds of depression 3.3 times greater than their counterparts in jobs that were not high in strain.

Shields, M. (1999). Long working hours and health. Health Reports (Autumn).

113. PART-TIME WORK ASSOCIATED WITH REDUCED STRESS FROM THE JOB

Women and men who work part time report less work stress than full-timers. In 1998, only 10% of Canadians who worked part time voluntarily said that work caused them stress, as compared to 40% of full-timers.

Statistics Canada (2000, November 24). Part-time by choice, 1999. The Daily [On-line] Available at: <http://www.statcan.ca>.

H. WORK-LIFE ISSUES AND THE EMPLOYER

Research indicates that Canadian organizations have been aware for some time of the growing level of work-life conflict among employees. A Conference Board of Canada survey conducted over 10 years ago found that more than half of employers (58%) believed that work-family conflict was generating stress for their workers.⁵¹ A similar study conducted in 1999 suggested that awareness was even higher at the end of the decade: nearly three quarters of employers surveyed in 1999 reported that employee stress was at least partly attributable to difficulties in blending work and personal responsibilities.⁵²

Whereas Canadian organizations seem aware of work-life issues and their potential risks to the bottom line, to date, few employers have implemented family-supportive policies and practices that might help their workers achieve a better balance. Recent employee survey data indicate that only one quarter of Canadian employees (24%) work a flextime schedule; less than 10% perform any paid work at home; and only roughly 2% work a job share arrangement. Although the data presented in the following section indicate some improvement in the availability of family-supportive work arrangements over the past decade, clearly there is a long way to go, given the extent of work-life conflict in the Canadian workforce today.

It has been suggested that, from the perspective of employers, one of the primary barriers to the implementation of family-supportive work arrangements is the lack of evidence that such arrangements achieve measurable results for the organization.⁵³ Although a full discussion of this literature is beyond the scope of this compendium, research in the area of family-supportive work arrangements tends to take two forms. The first approach is to document the costs to the organization when it does not provide an employee-supportive work environment. Generally, this type of study estimates the extent to which family responsibilities interfere with work performance, the underlying assumption being that ignoring work-life conflict comes at its own cost to the organization. Researchers who have taken this line of inquiry have had a fair degree of success in demonstrating that employees with dependent care responsibilities do in fact have more difficulties than those without in terms of tardiness, difficulties concentrating, making personal calls from work, etc. To date, however, recognition of the potential costs of ignoring work-life issues has been insufficient to generate strong employer response.

The second approach to studying organizational outcomes associated with work-life issues is to measure the benefits that accrue to an organization when it does provide a supportive environment. According to employer survey data, this is the type of study that decision makers currently want if they are to seriously commit to a work-life agenda.⁵⁴ This type of study explores the "business case" concerns that motivate employers, including outcomes such as recruitment, retention, absences, and

⁵¹ Paris, H. (1989). *The corporate response to workers with family responsibilities*. Ottawa: Conference Board of Canada.

⁵² Bachmann, K. (2000). *Work-life balance: Are employers listening?* Ottawa: Conference Board of Canada.

⁵³ Johnson, K., Duxbury, L., and Higgins, C. (1997). *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*. Ottawa: Industry Canada.

⁵⁴ Bachmann, K. (2000). *Work-life balance: Measuring what matters*. Ottawa: Conference Board of Canada; Duxbury, L. (1996). *Men and women working as partners: A reality check of Canadian organizations*. Ottawa: Carleton University, Centre for Research and Education on Women and Work.

similar performance measures. Although this research approach is the one most badly needed, it is also the most seldom done. Liberal estimates suggest that no more than 30% of Canadian employers who have offered a flexible work arrangement to their employees have undertaken a formal evaluation.⁵⁵ Moreover, attempts to transform these various performance indicators into economic terms in order to ascertain the financial gain or loss associated with an initiative are complex and have been exceedingly rare.⁵⁶ Employer surveys indicate that, before organizations will undertake a work-life program, they need better information on the needs of their own employees, the experiences of other organizations, the costs of the program, and the expected return on the investment.⁵⁷ Currently, there remains a need for these types of research, including cost-benefit analyses, and mechanisms for shared learning between organizations.

Whereas it is important to continue to look for these hard data, some observers maintain that it is equally important not to overlook the power of qualitative data and common sense in justifying continued attention to work-life initiatives.⁵⁸ According to this view, the bottom line comprises only one point on a continuum of "business economics" and a modern organization can ill afford to be one-dimensional about what constitutes business sense.⁵⁹ To high-performing organizations, an investment in people is also an investment in flexibility and adaptability during times of change. Studying organizations who have built reputations as employee-responsive employers can uncover potential for "adding value" through people, provide insights into some of the critical success factors involved in implementing work-life initiatives, and alert researchers to variables that may need to be controlled if effects are to be demonstrated empirically.⁶⁰

In the meantime, the lack of fit between the needs of employees for greater support and a workplace that is only slowly yielding to these needs raises concerns not only about the effects on employees, their families and their employers, but also about equity. Currently, employees who work in large organizations or unionized environments have a higher level of access to flexible work options than those who don't. Where no formal policy exists for employees with family needs, access to flexible work arrangements is granted most often at management's discretion. There is strong evidence that flexible work options tend to be extended to "core" employees in highly skilled, well-paid, permanent positions. These observations imply considerable inequities in access, suggesting that those most in need of employer support — employees with more peripheral labour force attachment, those in low-skill, low-wage jobs with few resources to help them cope — may be least likely to obtain it.

The signs of growing employer awareness of work-life issues combined with the slight increase that has been seen over the last decade in the proportion of employees who have access to flexible work arrangements are encouraging signs. The business case for employee-supportive work environments

⁵⁵ Bachmann, K. (2000). *Work-life balance: Measuring what matters*. Ottawa: Conference Board of Canada.

⁵⁶ Gonyea, J., and Googins, B. (1993). Linking the worlds of work and family: Beyond the productivity trap. *Human Resource Management*, 31, 3, 209-226.

⁵⁷ Galinsky, E., Friedman, D., and Hernandez, C. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. New York: Families and Work Institute.

⁵⁸ Meade, R. (1993). Fueling the passion for productivity. In Miranda, E. and Murphy, B. (Eds.), *Work-family. Redefining the business case*. New York: The Conference Board; Schwartz, F. (1994). *An examination of the impact of family-friendly policies on the glass ceiling*. New York: Families and Work Institute.

⁵⁹ Galinsky, E., Friedman, D., and Hernandez, C. (1991). *The corporate reference guide to work-family programs*. New York: Families and Work Institute.

⁶⁰ Johnson, K., Duxbury, L. and Higgins, C. (1997). *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*. Ottawa: Industry Canada.

appears to be growing in salience as organizations grapple with recruitment challenges and skills shortages in selected areas. The current research interest in defining "high performance" workplaces provides further impetus for change as results continue to show that critical success factors are those based in effective human resource management: participative leadership, employee involvement, innovative work styles, a strong customer orientation, and a commitment to optimum performance. Research indicates that workplaces that exemplify these characteristics have lower absence and turnover rates, higher morale, commitment and job satisfaction, fewer accidents and grievances, and measurable productivity gains.⁶¹ Flexible models of management that involve, respect, engage, and support employees can both achieve strategic goals and enhance the quality of work life.

Redressing the current mismatch between employee needs and employer responsiveness likely will rely on a coordinated effort. A variety of approaches can promote both effective employee performance and a healthy work-life balance. At the organizational level, strategies include participative career planning and skills development, leave and benefit provisions, and more flexible work arrangements designed to meet both organizational and employee needs. Managers and supervisors are critical links in creating a supportive work environment, so should be supported and provided access to ongoing opportunities to develop their technical and leadership skills. Labour also can play a constructive role when included in developmental processes. Governments can set the stage for increased information sharing between organizations and can themselves strive to serve as examples of "model employers." The creation of family-supportive work environments will involve a sharing of responsibility, a fundamental shift in corporate culture, recognition of the links between corporate strategy and performance at all levels, and clear communication of expectations and rewards for creating a climate of employee support.

⁶¹ Lowe, G. (2001). *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*. Ottawa: Renouf.

114. DIRECT COSTS OF EMPLOYEE ABSENCE DUE TO WORK-LIFE CONFLICT CAN BE CONSIDERABLE

It is estimated that, in 1997, work-life conflict in Canada cost organizations roughly \$2.7 billion in lost time due to work absences. This estimate is conservative as it reflects only the direct value of lost work hours, and does not include such indirect costs as replacement of the employee during the absence, overtime costs, reduced productivity, or the increased use of employee assistance plans associated with stress.

Duxbury, L., Higgins, C. and Johnson, K. (1999). An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada. Ottawa: Health Canada.

115. WORK ABSENCES GROWING AMONG EMPLOYEES WITH HIGH WORK-LIFE CONFLICT

A recent representative study of 1,500 Canadian employees found that employees who reported a high degree of difficulty in balancing their work and home lives miss more than twice as many work days (for all reasons) as those who report moderate or low difficulty. In 1999, employees who found it "very difficult" to blend their work and home lives missed an average of 11.8 days per year, as compared to 5.5 days among employees with moderate difficulty, and 2.9 days among those with low difficulty.⁶²

The number of days missed among the high conflict group has doubled since this survey was last conducted: in 1989, employees with high difficulty blending their work and home lives missed an average of 4.5 work days, as compared to the 11.8 days reported in 1999.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

⁶² Interestingly, employees who reported "no difficulty at all" in integrating their work and home lives missed more days (4.1) than those in the "low difficulty" group. The Conference Board, however, did not explore this finding.

116. WORK ABSENCES LINKED TO AGE OF CHILDREN

Absences due to personal and family responsibilities are two to three times greater among full-time employees with preschoolers under age 6 than in the employee population in general. In 1997, men in families with preschoolers lost 1.8 workdays for this reason, about twice the average for all men. Women with preschoolers lost 4.2 days for personal and family reasons, almost three times the level for all women.

Akyeampong, E. (1998). Work absences: New data, new insights. Perspectives on Labour and Income (Spring).

117. WORK-LIFE CONFLICT AFFECTS EMPLOYEE WORK ATTITUDES

Preliminary results from a national survey of 24,000 employees working in 81 private, public, and non-profit organizations across Canada found a significant relationship between work-family conflict and employee attitudes toward work and their employers. Compared with employees with low levels of role "overload" (feelings of being rushed, drained, or overwhelmed by the pressures of multiple roles), employees with high work-family overload were:

- less satisfied with their jobs (34% of employees with high role overload were highly satisfied with their jobs, as compared to 66% of those with low overload);
- less committed to their organizations (46% of employees with high overload were highly committed to their employers, as compared to 60% of those with low overload); and

- less likely to rate their organizations as "an above average place to work" (40% of employees with high overload rated their organizations highly, as compared to 66% of those with low overload).

Special tabulation by L. Duxbury, Carleton University, & C. Higgins, University of Western Ontario, April, 2001.

118. WORK-LIFE CONFLICT COSTS EMPLOYERS IN TERMS OF EMPLOYEE RETENTION AND CAREER DEVELOPMENT

Research suggests that employees who have difficulty blending their work and home lives may say no to additional work responsibilities, say no to transfers, or ultimately, leave their jobs. A recent representative study of 1,500 Canadian employees found that:

- 32% of surveyed employees had turned down or chosen not to apply for a promotion due to work-life conflict;
- 24% had turned down or chosen not to apply for a transfer;
- 17% experienced difficulties attending meetings after business hours;
- 16% had trouble participating in training after hours;
- 16% had seriously considered leaving or quitting their current job; and
- 14% had already left a job due to work-life problems.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

119. THE QUALITY OF EMPLOYEE-EMPLOYER RELATIONSHIPS HAS BOTTOM LINE IMPLICATIONS

A recent study based on research with 2,500 employed Canadians explored the nature of relationships between workers and their employing organizations. This study found that employees with strong employment relationships (i.e., workers who trust their employers, are committed to their organization, report good communications in the workplace, and believe they have influence over decisions that affect them):

- were less likely to turn over (20% of those with strong relationships had looked for a job in the past year, as compared to 39% of those with weak relationships); and
- missed less work due to illness (an average of 3.7 days per year for those with strong relationships as compared to 5.9 among those with weak relationships).

Lowe, G. and Schellenberg, G. (2001). What's a good job? The importance of employment relationships. CPRN Study No. W/05. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

120. EMPLOYERS MAY HAVE DIFFICULTY ATTRACTING WOMEN TO THEIR SENIOR POSITIONS

A survey of over 400 senior women in top Canadian corporations and professional service firms suggests that family responsibilities are perceived as obstacles to the career success of women executives. Three quarters of the women surveyed (75%) indicated that a commitment to family hindered women's advancement.

Two thirds (61%) believed that advancement in their organizations depended on putting their career before their personal life. Apparently, these beliefs guided their own decision making: 41% of the executives surveyed had made the choice either to postpone having children or not to have them at all, and 19% had decided either to delay marriage or not to marry.

Conference Board of Canada and Catalyst (1997). Closing the gap. Ottawa: The Conference Board of Canada.

121. FLEXTIME ASSOCIATED WITH REDUCED TIME LOST TO WORK ABSENCES

An analysis of Statistics Canada data indicates that flextime is related to substantial reductions in time lost due to illness or personal reasons. Among full-time workers, flextime is associated with a 15 percentage point reduction in average time lost as compared to non-flextime workers. Based on a 40-hour work week, this is equivalent to 6 fewer hours per week than the average time lost by a non-flextime employee.

Lipsett, B. and Reesor, M. (1997). Flexible work arrangements. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

122. MORE EMPLOYERS ARE TUNING IN TO THE NEED TO ADDRESS WORK-LIFE ISSUES

According to a 1999 Conference Board of Canada study, employers today are more likely than they were 10 years ago to recognize the potential threat of work-life conflict to business issues. The results of their recent survey of 220 Canadian organizations⁶³ (employing over 1 million workers) indicated that:

- 73% believed that employee stress was at least partly attributable to difficulties in balancing work and personal responsibilities, as compared to only 58% in a similar study conducted in 1989;
- 61% thought that absenteeism was attributable in part to work-life difficulties, compared to 56% in 1989;
- 55% believed that employee morale may be partly attributable to work-life difficulties, up from 38% in 1989; and
- 53% believed that work-life issues accounted in part for employee productivity problems, up from 42% in 1989.

Bachmann, K. (2000). Work-life balance: Are employers listening? Ottawa: Conference Board of Canada.

123. EMPLOYER SURVEY SUGGESTS INCREASING AVAILABILITY OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS

The Conference Board of Canada's 1999 employer survey suggests that a growing proportion of organizations are offering their employees flexible work arrangements on either a formal or informal basis. According to their 1999 data,

- 88% of respondents offered flextime, compared to 49% in 1989;
- 63% offered family responsibility leave,⁶⁴ compared to 55% in 1989;
- 52% offered job sharing, up from 19% in 1989;
- 50% offered telework, up from 11% in 1989; and
- 48% offered a compressed work week, up from 28% in 1989.

Bachmann, K. (2000). Work-life balance: Are employers listening? Ottawa: Conference Board of Canada.

⁶³ Although this survey provides an indication of employer awareness of work-life issues, findings should be interpreted with caution due to its low response rate (14%).

⁶⁴ The Conference Board defined family leave as "short-term leave to care for sick family members," but did not indicate whether or not the leaves were with pay.

124. EMPLOYEE SURVEY DATA SUGGEST LIMITED ACCESS TO FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS

Organizations often make flexible work arrangements available only to employees who meet particular job classification or other eligibility criteria. Accordingly, data collected by employer survey tend to overestimate the incidence of flexible work arrangements. Statistics Canada, through its Survey of Work Arrangements, collects similar data directly from workers. When employees are asked whether they work a flexible arrangement, a markedly different impression emerges, although the trend toward increased availability is consistent with the employer data. Statistics Canada data indicate that in 1995,

- 24% of employees in Canada reported working a flextime arrangement, up from 17% in 1991;
- 2% worked a job share arrangement (representing only 8% of all part-timers);⁶⁵ and
- 9% performed paid work at home some or all of the time, up from 6% in 1991.⁶⁶

Lipsett, B. and Reesor, M. (1997). *Flexible work arrangements*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch; Marshall, K. (1997). *Job sharing. Perspectives on Labour and Income* (Summer).

125. FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS AWARDED TO VALUED EMPLOYEES

The demographic profiles of employees with flexible work arrangements suggest that these options may be more readily available to "key" employees in highly skilled, well paid, permanent

positions. Among flextimers, 85% are full-time workers, as compared to their 82% share in the broader labour force; and 32% hold university degrees, as compared to 18% in the labour force in general. Employees who work at home earn an average of \$20 per hour as compared to their peers who work on employer premises (\$15 per hour); and they are much more likely to be professional or managerial workers (69% of employees who work at home fall into these occupational categories, compared to 35% share in the labour force in general). Job sharers hold jobs of particularly high quality. They are more likely than "regular" part-timers to: hold university degrees (49% as compared to 37% of regular part-timers); hold permanent jobs, (80%, compared to 71% of "regular" part-timers); have greater job tenure (roughly 20% have over 10 years' job tenure, compared to 10% of regular part-timers); work in professional/managerial occupations (49% as compared to 37% of regular part-timers); and have high earnings (an average of \$13.50, compared to \$10.95 among regular part-timers).

Lipsett, B. and Reesor, M. (1997). *Flexible work arrangements*. Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch; Marshall, K. (1997). *Job sharing. Perspectives on Labour and Income* (Summer); Perusse, D. (1998). *Working at home. Perspectives on Labour and Income* (Summer).

126. AVAILABILITY OF CHILD CARE BENEFITS REMAINS LOW

Whereas alterations to work time and work place seem to be increasing, organizations seem less likely to embrace benefits that directly support the care of children. In 1999, only 15% of organizations surveyed by the Conference Board

⁶⁵ No historic data are available on job sharing.

⁶⁶ This estimate is likely generous, as the data include not only "formal" teleworkers who spend their regularly scheduled hours working at home, but also workers who engage in overtime work at home.

of Canada reported that they offered their employees on- or near-site child care. This proportion was up substantially, however, from the level reported in 1989 (5%).

The most common type of child care benefit reported by respondents was information and referral services (35% of organizations reported offering this benefit, up from 8% in 1989).

Bachmann, K. (2000). Work-life balance: Are employers listening? Ottawa: Conference Board of Canada.

127. ORGANIZATIONS REPORT SIGNIFICANT INCREASE IN REFERRAL SERVICES FOR ELDERCARE/CARE OF FAMILY MEMBERS WITH DISABILITIES

Although direct support for the care of elderly or disabled family members is still rare (only 2% to 10% of employers offer eldercare facilities, respite/emergency care, or financial assistance for care for the elderly or disabled), the prevalence of information and referral services appears to have increased over the past 10 years. In 1989, only 6% of firms surveyed by the Conference Board offered eldercare information and referral services and 10% offered services for care of relatives with disabilities. By 1999, these proportions had increased to 37% and 32% respectively.⁶⁷

Bachmann, K. (2000). Work-life balance: Are employers listening? Ottawa: Conference Board of Canada.

128. SMALL BUSINESSES TEND TO OFFER FAMILY-SUPPORTIVE WORK ARRANGEMENTS ON AN INFORMAL BASIS

A recent survey⁶⁸ of owners and managers in 300 small Canadian firms (fewer than 100

employees) suggests that flexible work options in the small business sector may be offered primarily on an informal basis. Of the firms surveyed, 70% offered flextime; of these, 80% said they had no written flextime policy. Similarly, 70% of firms provided unpaid time off for the care of sick or elderly family members; of these, 80% indicated that they did not have a formal policy on these leaves. Telework was least likely to be offered on a formal basis. One third of the firms surveyed (33%) offered telework arrangements, but of these, 93% reported no formal policy.

Daly, K., Bell-Rowbotham, B., Rooney, J., & Midgett, C. (2000). Best work-life practices in small businesses. Guelph: University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being.

129. EMPLOYEES IN SMALL BUSINESSES REPORT DAY-TO-DAY FLEXIBILITY

A survey of over 500 employees working in 60 small manufacturing businesses across Canada (employing 20-99 workers) suggests that informal flexibility may be more prevalent in this sector than formal flexible work options. Although only roughly 20% of surveyed employees reported access to a formal flextime program — and virtually none teleworked — 50% of the respondents indicated that they were able to schedule their own vacation time, make a call from work, alter their start and stop times when needed, or occasionally take a few hours off.

Duxbury, L. and Higgins, C. (1997). Balancing work and family: A study of Canadian small business employees. Ottawa: Human Resources Development Canada.

⁶⁷ This trend should be interpreted with caution due to the low response rate in the 1999 survey (14%). Respondents may represent a select group that is not representative of the broader population of Canadian employers.

⁶⁸ Data were collected from firms located in British Columbia, Nova Scotia, Ontario, Quebec, and Saskatchewan. This research provides an indication of the level of support for work-life issues in small firms in Canada, but should be interpreted with caution due to its low response rate (15%).

130. SUPERVISORS ARE "GATEKEEPERS" OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS

Policies that leave eligibility for flexible work options to the discretion of management can ensure that business demands are met, but also can generate problems in terms of equity of access. A recent Conference Board of Canada survey explored the extent to which organizations relied on management discretion to determine eligibility for flexible work arrangements. Telework was the work option most likely to be left to management discretion (57% of organizations surveyed gave managers responsibility for telework decisions). Arrangements involving flexible work time were also highly likely to be left to management discretion (roughly 44% of surveyed organizations left eligibility for flextime, job sharing and compressed workweeks to the discretion of management).

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

131. SUPERVISOR SUPPORT FOR WORK-LIFE ISSUES PAYS OFF FOR ORGANIZATIONS

A nationally representative survey of 1,500 Canadian employees reported that over three quarters of employees (78%) believed that their direct supervisor was sensitive to their personal and family responsibilities.⁶⁹ In addition, supervisor support was associated with favourable outcomes for the organization. Those employees who reported that their supervisors were supportive of them missed half as many workdays as employees with non-sensitive managers (an average of 3.7 days over a six-

month period as compared to 6.2 days), and were more satisfied with their jobs overall (42% of employees with a supportive manager were very satisfied with their jobs, as compared to only 18% of those with non-supportive managers).

MacBride-King, J. (1999). Managers, employee satisfaction, and work-life balance. Ottawa: Conference Board of Canada.

132. FEW ORGANIZATIONS SUPPORT THEIR SUPERVISORS IN MANAGING WORK-LIFE ISSUES

In spite of the important role supervisors play in helping employees deal with work-family issues, few organizations take concrete action to support them. A recent employer survey by the Conference Board of Canada indicated that only one quarter of responding organizations gave their middle managers or supervisors the power they needed to reallocate human resources to address work-life issues (75% of human resource decisions were made at the executive or senior management level). Only one third (34%) of organizations provided their supervisors with work-life education or training, and even fewer (28%) encouraged the sharing of information and practical experience with peers. Fewer than one in four organizations (23%) offered recognition or reward for supportive supervisors.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa: Conference Board of Canada.

⁶⁹ Note that this study did not disaggregate data by gender or dependant care status of respondents.

I. LABOUR LEGISLATION AND OTHER PROTECTIONS FOR WORKERS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

Although employer initiatives can go a long way toward creating employee-supportive work environments, by themselves they cannot address the more serious issues that undercut efforts to promote gender equality and the rights of workers to combine employment with family responsibilities. Governments play a critical role in ensuring that all employees are entitled to at least some flexibility and support through federal and provincial-territorial laws and public spending allocations.

In Canada, labour legislation exists in each of the 14⁷⁰ provincial, territorial, and federal jurisdictions. The provincial and territorial governments have major jurisdiction for the enactment of labour laws, with federal authority limited to employees in selected industries of a national or interprovincial/territorial nature, such as air transport, shipping, broadcasting, and banking.

The most direct form of support for employees with family responsibilities is that provided through legislation pertaining to maternity and parental leave available to eligible parents at the time surrounding the birth or adoption of a child. Income replacement benefits for employees on leave is provided through the federal *Employment Insurance Act*. Conditions affecting eligibility for unpaid leave and job protection during the course of the leave, however, fall under provincial/territorial jurisdiction. For the most part, provincial and territorial governments have tended to align their leave entitlement period with the duration of the federal benefit period, but eligibility conditions (such as minimum organizational tenure requirements, or rules regarding the sharing of leave between parents in the same family) remain highly variable.⁷¹ Jurisdictions also vary in terms of the extent to which they provide a number of other family-related provisions, such as short-term unpaid family responsibility leaves to attend to the care, health, or education of family members.

Indirect sources of support for employees with family responsibilities also can be found in areas of federal legislation not necessarily designed for that purpose. Human rights legislation prevents discrimination on a number of grounds, including sex and family status. Employment equity legislation aims to ensure that no one is denied employment opportunities for reasons unrelated to ability. The disproportionate responsibility women have for activities related to the care of children and other dependants, for example, has been identified as a barrier to employment opportunities for women, and as such, can place them at a disadvantage in the workplace.⁷² Both human rights legislation and employment equity, therefore, provide the legislative framework for actions to remove such barriers for workers with family responsibilities.

⁷⁰ Refers to the 10 provinces, 3 territories, and the federal jurisdiction.

⁷¹ Human Resources Development Canada, Labour Law Analysis, Strategic Policy and International Labour Affairs, Labour Program (April, 2000). *Family-related and other leaves*. Available: <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

⁷² Human Resources Development Canada, Policy Development, Strategic Policy and International Labour Affairs, Labour Program (in preparation). *Work-life balance in Canadian federal jurisdiction*. Available: <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

Finally, collective bargaining has been an important tool in protecting workers' rights, improving working conditions, and obtaining such valuable supports as short-term leaves, pro-rated benefits for part-time workers, financial "top up" of maternity/parental benefits, and access to telework and other flexible work options. Only one third of the workforce, however, is unionized and not all agreements contain family-related provisions beyond minimum legislated requirements. It has been suggested that changing workforce demographics — feminization, aging, and increasing cultural diversity — will keep work-life issues on the union agenda.⁷³ In the meantime, for the majority of Canadian workers, access to family-supportive benefits beyond their legislated entitlement remains at the discretion of their individual employers.

⁷³ Lowe, G. (2000). *The quality of work. A people-centred agenda*. Don Mills: Oxford University Press.

133. PARENTAL BENEFIT PERIOD UNDER THE FEDERAL EMPLOYMENT INSURANCE ACT HAS BEEN LENGTHENED

Effective December 31, 2000, federal Bill C-32 amended the *Employment Insurance (EI) Act* to increase the flexibility and duration of EI benefit payments during maternity/parental leave. The Act now provides:

- 15 weeks of maternity benefits payable to biological mothers in the period surrounding the birth of a child;
- 35 weeks of parental benefits (increased from 10 weeks), available to natural or adoptive parents, either mother or father, or shared between them as deemed appropriate; and
- 15 weeks of sickness benefits available in addition to maternity or parental benefits.

A maximum of 50 weeks of combined maternity, parental and sickness benefits is now available, up from 30 weeks prior to Bill C-32. Other changes include:

- the employment period for eligibility has been reduced from 700 to 600 hours of insurable employment;
- only one unpaid two-week waiting period will be served when parents share benefits; and
- parents can maintain some earnings while on benefit, up to a maximum of \$50 or 25% of their weekly benefit, whichever is greater.

Benefit levels remain as they were prior to the change (payable at 55% of recipients' insurable earnings⁷⁴) to a ceiling of \$413 per week.

Human Resources Development Canada (2000). *Information for claimants*. Available at: <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>.

134. FEDERAL, PROVINCIAL AND TERRITORIAL GOVERNMENTS ALIGN THEIR LEAVE PROVISIONS WITH NEW EI PARENTAL BENEFIT PERIOD

Since the adoption of changes to the EI legislation, all jurisdictions have moved to accommodate the new parental benefit period by extending their unpaid leave entitlements for eligible employees. Following is a summary of leave entitlements by jurisdiction:

	Maternity Leave (in weeks)	Parental Leave (in weeks)	Adoption Leave ° (in weeks)
Federal	17*	37*	37
Alberta	15	37	37
British Columbia	17	37+	37
Manitoba	17	37	37
New Brunswick	17*	37*	37
Newfoundland	17	35	52
Nova Scotia	17	52+	52
Ontario	17	37+	37
Prince Edward Island	17	35	52
Quebec	18	52	52
Saskatchewan	18	37+	52
Northwest Territories	17*	37*	37
Nunavut	17*	37*	37
Yukon	17	37	37

* The combined duration of maternity and parental leave may not exceed 52 weeks.

+ In cases where employees have taken the full maternity leave, the maximum parental leave in these jurisdictions is 35 weeks. In Saskatchewan, employees entitled to maternity leave are eligible for only 34 weeks of parental leave.

° Includes adoption and/or parental leave for an employee who becomes an adoptive parent.

Summarized from information provided by Human Resources Development Canada, Labour Law Analysis, Strategic Policy and International Labour Affairs, Labour Program. For detail, see Canadian Labour Law Information at: <http://www.labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

⁷⁴ Claimants in low-income families can receive a higher percentage of their insured earnings, up to a maximum of 80%, as long as the weekly benefit does not exceed \$413

135. FEW MEN TAKE ADVANTAGE OF ACCESS TO PARENTAL BENEFITS

Although fathers have had access to parental benefits since 1990, it seems that, to date, very few men take parental leave. In 1999-2000, only 5% of the 169,000 biological parents who filed a parental benefit claim were fathers, and this proportion has remained relatively constant over the past 10 years. A somewhat greater proportion of adoptive fathers claim benefits. In 1999-2000, 1,600 parents in Canada claimed adoption benefits, 12% of whom were fathers.

Human Resources Development Canada (2001). Employment Insurance 2000 monitoring and assessment report. Ottawa: Human Resources Development Canada, Strategic Policy, Labour Market Directorate.

136. REGULAR BENEFITS ACCOUNT FOR THREE QUARTERS OF EI INCOME BENEFIT PAYMENTS

The EI system provides three types of income benefits: regular benefits which provide temporary income support to people who lose their paid employment, fishing benefits which provide temporary support to fishers during the off-season, and special benefits, including maternity, parental and sickness benefits.

- Total EI benefit payments in 1999-2000 were \$9.4 billion. Roughly three quarters of income benefits (\$7 billion) went to regular beneficiaries who had lost their jobs. Maternity benefits accounted for 8% of all benefits paid (\$723 million), and parental benefits accounted for 5% (\$472 million). In future years, it is expected that parental benefits will increase substantially with the extension of the number of weeks for which parental benefits may be paid.

- The average weekly benefit for both regular and maternity claims in 1999-2000 was \$283. The average weekly parental benefit paid to biological parents was \$294 and to adoptive parents, \$353.

Human Resources Development Canada (2001). Employment Insurance 2000 monitoring and assessment report. Ottawa: Human Resources Development Canada, Strategic Policy, Labour Market Directorate.

137. EI IS THE SOLE SOURCE OF COMPENSATION FOR MOST WOMEN ON MATERNITY LEAVE

Through employer benefits or collective agreements some women have access to additional compensation that "tops up" the EI benefits they receive on maternity leave. For most women, however, EI is the only source of compensation. In 1998, 75% of women who received compensation for maternity-related absence from work received only EI benefits. Only 17% received EI benefits accompanied by other compensation, such as group insurance or employer "top up", while 8% received benefits solely from sources other than EI.

Statistics Canada (2000). Women in Canada. Ottawa: Statistics Canada, Catalogue 89-503-XPE.

138. AVAILABILITY OF EI BENEFITS AFFECTS WOMEN'S CHOICES

EI maternity benefit coverage appears to be an important factor in mothers' decisions to return to work. A Statistics Canada study of women who gave birth in 1993 and 1994 and who returned to work within two years found a strong link between the duration of the leave and access to EI coverage. At the time of the study, a total of six months (25 weeks) of combined maternity and parental benefits were available. The research indicated that:

- mothers were off work for an average of 6.4 months;
- by the end of the sixth month, nearly 60% of women were back at their paid jobs;
- a full 100% of the women who took six months off work reported receiving EI benefits, as compared to only 40% of those who were back at work one month after childbirth; and
- the odds of a mother's returning to work after only one month's absence were six times higher when she was not in receipt of maternity benefits.

Marshall, K. (1999). *Employment after childbirth. Perspectives on Labour and Income* (Autumn).

139. SELF-EMPLOYED WOMEN TAKE VERY LITTLE TIME OFF FOR NEWBORNS

As most women who are self employed do not make EI insurance contributions, they typically do not have access to EI coverage at the time surrounding the birth of a child. In addition, they may be unable to leave their work for an extended period without incurring business losses. A Statistics Canada study of women who gave birth in 1993 and 1994 and who returned to work within two years found that:

- 85% of the self-employed received no EI benefits,⁷⁵ as compared to 13% of paid workers;
- 80% of self employed women were back on the job one month after childbirth, as compared to only 16% of paid workers; and
- the odds of returning to work within one month after childbirth were nearly eight times higher for self-employed women than for paid workers.

Marshall, K. (1999). *Employment after childbirth. Perspectives on Labour and Income* (Autumn).

140. SOME JURISDICTIONS HAVE LEGISLATED SHORT-TERM FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE DAYS

In addition to their legislated provisions for employees at the time of a birth or adoption, three provinces currently provide unpaid leave to deal with the care, health, or education of family members:

- Quebec provides five unpaid days per year available to employees who, due to unforeseeable circumstances, must attend to the needs of a minor child;
- British Columbia offers up to five unpaid days per year to see to the care, health, or education of a child in the employee's care or the health of any other member of his or her immediate family; and
- New Brunswick provides up to three unpaid days per year to see to responsibilities involving the care, education, or health of a person in a close family relationship.

Human Resources Development Canada, *Labour Law Analysis, Strategic Policy and International Labour Affairs, Labour Program*, (April, 2000). *Family-related and other leaves*. Available at: <http://labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

141. FAMILY-RELATED PROVISIONS ARE INCLUDED IN MANY COLLECTIVE AGREEMENTS

The Labour Program, Human Resources Development Canada collects information on work-family related provisions in major collective agreements covering more than 200 employees in federally regulated sectors, or more than 500 employees in sectors under provincial jurisdiction. In 1998, roughly 2.2 million employees were represented in this database. Through their collective agreements:

⁷⁵ A minority of self-employed workers (most likely incorporated business owners who make EI contributions) report EI benefit receipts.

- 52% of employees had access to at least some paid maternity leave above their Employment Insurance benefit entitlement;
- 52% either retained their seniority or had full or part seniority accrual during maternity leave;
- 42% had access to paternity leave of one or more days with pay;
- 33% had the right to refuse overtime;
- 23% had access to a compressed work week;⁷⁶
- 21% had flextime options;
- 16% had access to job share arrangements; and
- 6% had access to day care facilities.

Note: In many agreements, individual access to benefits is subject to employer discretion.

Special tabulation, Human Resources Development Canada, Workplace Information Directorate, Labour Program, February 20, 2001; see also Human Resources Development Canada, Labour Program (February, 2001), Work and family provisions in Canadian collective agreements. Available at: <http://www.labour.hrdc-drhc.gc.ca>.

142. EMPLOYEES ALSO HAVE OTHER FORMS OF COLLECTIVE REPRESENTATION

Although only 32% of Canadian employees are unionized, another 16% are non-unionized, but belong to a professional or staff association. Combined, nearly half (48%) of employees in Canada have some form of third party representation.

Lowe, G. and Schellenberg, G. (2001). What's a good job? The importance of employment relationships. CPRN Study No. W/05. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

⁷⁶ As the database does not distinguish between employer-initiated and employee-initiated compressed schedules, these provisions are not necessarily "family-friendly".

J. ATTITUDES AND PUBLIC OPINION

Given the salience of work-life conflict in the daily lives of most Canadians, it is surprising how few national studies have been conducted expressly to determine public opinion on the topic. A few polls, however (often those conducted on a regular basis for a variety of purposes), are able to provide some indication of general trends and shifting concerns with relevance to the area. Despite differences in sampling, question wording, and some degree of interpretive "spin," reputable polls conducted over the last 15-20 years reveal the following general trends:

- ⊗ Throughout the '80s and '90s, Canadians have been fixated on unemployment and the economy. This has been reflected in responses to questions that ask them to identify and rank the importance they ascribe to broad social issues, as well as to questions that ask people about their own sense of job security and expectations about the future.
- ⊗ "Job angst" — fear of losing one's job and being unable to find a comparable one — peaked in the mid '90s, but has been a continuing and significant source of worry for close to 40% of Canadians surveyed since 1992. In 1999, the Canadian Council on Social Development developed a Personal Security Index (PSI) based on a combination of data and custom polling. The Council reported then that 34% of Canadians believed that they were likely to lose their jobs within the next few years — and only half (51%) were confident they could find equivalent employment within six months if they did. In their follow-up report, PSI 2000, an improving economy was reflected in a somewhat greater sense of security: 56% of Canadians thought they could find an equivalent job within six months if they lost their current job, an increase over the 51% who responded confidently the year before.
- ⊗ While Canadians' sense of security regarding job loss ebbs and flows, polling suggests that they are growing steadily more concerned about Canada's social fabric, including health care, social services and education. A nationally representative survey conducted by Ekos in 1996 indicated that 80% of Canadians were worried about growing economic and social polarization, with few variations by region, age, education, income or labour force status.⁷⁷ The most recent annual polls published by *Maclean's Magazine*⁷⁸ revealed a similar shift. Health care and/or social issues ranked first on respondents' list of concerns. Forty-five percent of Canadians cited these areas as their main concerns, up from 11% in 1996, and ranking substantially higher than concerns about unemployment, the economy, or taxes. Interestingly, unease about the health care system stems not only from a perception that job losses in the sector have jeopardized the quality and sustainability of the system in general, but also from concerns that the remaining core of doctors, nurses, and home care workers are overburdened and no longer able to carry out their duties adequately.

The few studies that have specifically addressed attitudes toward work and family integration suggest that Canadians are struggling to adapt to rapidly changing roles and expectations. Whereas most

⁷⁷ Cited in Lowe, G. (2000). *The quality of work. A people-centred agenda*. Don Mills: Oxford University Press.

⁷⁸ Politics, social attitudes and sex. *Maclean's* (2000, December 25/ 2001, January 1) 113, 52-54.

Canadians espouse the notion that both women and men should be able to pursue meaningful careers and contribute to household income, there is a lingering doubt that family may suffer when both parents are employed and no one is home to see to the needs of the family. Surveys of students and other young Canadians reveal similar ambivalence. Most young women and men today value challenging and rewarding paid work, but also indicate that they plan to have families, want time to "smell the roses," and will likely seek an employer who will respect their desire for a balanced life. This concluding section provides a glimpse of Canadians' attitudes toward work, family and the quality of life that is important to them.

143. WHOSE RESPONSIBILITY IS WORK-LIFE INTEGRATION?

According to a nationally representative survey of employees conducted in 1999, over half of Canadian workers (55%) believe that responsibility for solving employee child care and eldercare problems rests primarily with employees themselves. Employers, however, also were perceived as having a share of the responsibility: 47% of employees indicated that employers had the "second most important" role to play in solving employee child- and eldercare issues.

MacBride-King, J. and Bachmann, K. (1999). *Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is*. Ottawa: Conference Board of Canada.

144. MANY CANADIANS HOLD TRADITIONAL VIEWS ON FAMILY ROLES

In spite of a high level of acceptance of women's labour force participation, some rather traditional beliefs concerning home and family persist. According to 1995 General Social Survey data, 73% of women and 68% of men in Canada agree or strongly agree that both spouses should contribute to household income. At the same time, over half of Canadians (59% of men and 51% of women) agree or strongly agree that a preschool aged child may suffer if both parents are employed, and nearly half (44% of men and 46% of women) agree or strongly agree with the statement, "A job is all right, but what most women really want is a home and children."

Ghalam, N. (1997). *Attitudes toward women, work and family*. *Canadian Social Trends* (Autumn).

145. MOST YOUNG CANADIANS STILL WANT FAMILIES

In spite of delayed childbearing and smaller family sizes today, the vast majority of Canadians still want to be parents. According to a 1995 Statistics Canada survey, 96% of women between 20 and 29 say they want at least one child, as do 94% of men in the same age range.

Dupuis, D. (1998). *What influences people's plans to have children?* *Canadian Social Trends* (Spring).

146. WORK-LIFE CONSIDERATIONS FACTOR INTO EMPLOYEES' CHOICE OF EMPLOYERS

According to a recent series of focus groups held with students and workers in fields associated with labour shortages, work-life policies and programs can be factors in recruitment and retention. When asked what would attract them to an employer, students most frequently mentioned compensation and "challenging work." The ability to blend their work with their personal lives, however, came third. When employees were asked what would make them stay with an employer, work-life issues was the second most frequent answer — second only to challenging work.

Murphy, S. (2000). *What to do before the well runs dry: Managing scarce skills*. Ottawa: Conference Board of Canada.

147. UNIVERSITY GRADUATES WANT TIME TO "SMELL THE ROSES"

A recent Royal Bank study conducted by Ipsos-Reid suggests that tomorrow's workforce wants more out of a job than high pay. A survey of 3,000 students at 20 Canadian universities indicated that:

- 70% would prefer regular work hours spread over a longer period of time so as to balance work-life interests (in contrast, only 30% preferred a career with long hours compressed into a short period and providing "a lot more money");
- 45% want to travel extensively;
- 43% want time to volunteer in their communities; and
- 30% expect to "be married, have kids and drive a mini-van."

Ipsos-Reid (2000). Money is not enough: University students personify new economics of "The Canadian Dream." News Release, December 8. Available at: <http://www.ipsos-reid.com>.

148. JOB SATISFACTION DECLINES OVER THE '90S

Although Canadians are generally happy with their employment, over the '90s there has been a statistically significant decrease in the percentage of employees who say they are "very satisfied" with their paid work. A recent analysis of General Social Survey data indicated that in 1998, only 34% of Canadians reported they were "very satisfied" with their jobs, down from 55% in 1991.

Mendelsohn, M. (2000). Review of Canadian quality of life survey data. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

149. EMPLOYEES STILL CONFIDENT THEY "HAVE WHAT IT TAKES"

Although employees are faced with rapidly changing work environments, the majority feel well positioned to succeed. According to a recent Angus Reid study, two thirds of Canadian employees (67%) believe they have what it takes to make it in the 21st century. Four out of five (82%) believed they had the skills to get a comparable job if theirs was lost. Half (49%) of employees surveyed had a career plan.

Angus Reid Group (1997). Workplace 2000: Working toward the millennium. Angus Reid Group. Available at: <http://www.angusreid.com>.

150. MOST WORKERS ENVISION A "JOB FOR LIFE"

Contrary to the view that today's workers prefer the challenge and flexibility of having multiple employers over the course of their careers, a recent employee survey found that most workers valued stability. Two out of three employees (66%) who responded to a nationally representative survey conducted in 1997 agreed that they would rather stay with one employer for most of their careers than have many different employers. One in two (51%) said that if they were to change jobs, they would rather move within their organizations than change employers.

Angus Reid Group (1997). Workplace 2000: Working toward the millennium. Angus Reid Group. Available at: <http://www.angusreid.com>.

SUBJECT INDEX

SUBJECT BULLET NUMBER

Aboriginal women and men	
labour force participation rate	15
Absences (work)	
.....	114, 115, 116, 119, 121, 122, 131
Age	
childbearing	21
marriage	20
Alternative work arrangements.....	67
access	24, 125, 130
compressed work week	123, 141
flextime	121, 123, 124, 125, 129, 141
job sharing	123, 124, 125, 141
part-time work (see Part-time employment)	
retirement	74
sex differences	68, 69
shiftwork	75, 76
telework	123, 124, 125, 129
temporary work	68, 77
trends	68, 123
Attitudes (see Public opinion)	
Benefits (see also Family-friendly benefits, Flexible work arrangements)	
employer-sponsored child care ..	92, 126, 141
maternity	133, 136, 137, 138, 139, 141
part-time work	48
pension plan	37, 50, 51, 58
sex differences	48
Birthrate	
age of first-time mothers	21
trends	22
Business case for work-life	
practices	114, 118, 119, 122, 131, 146, 147
Businesses	
competitiveness	62

SUBJECT BULLET NUMBER

flexible work arrangements	
.....	123, 124, 128, 129, 130
human resources	66
size	66
skill shortages	63
Caregiving (see Child care and Eldercare)	
Career advancement	120
Career interruptions	
maternity leave	10, 138
Childbearing	
trends	21
Child care	
cost	87, 89
demands	5, 9
employer-sponsored centres	92, 126, 141
home-based	85
licensed centres	84, 85, 86
non-profit centres	85
providers	89, 91
referral services	126
source/type of care	82, 83, 84
subsidies	88
trends in child care centres	85
time spent	13, 102
Children	
custody	27
low income	42
time spent with parents	105
Common-law	24, 26
Commuting	106
Contingent work (see Temporary work)	
Custody of children	27

SUBJECT BULLET NUMBER

Day care (see Child care)	
Disabilities	
care for persons with disabilities	127
earnings	41, 43
labour participation rate	16
Division of household labour	
(See also Household work)	13
Divorce	
custody	27
trends	24
Downsizing	59
Dual-earner	
caregiving	13, 105
composition of families	30
income	34, 35, 38, 39
shiftwork	76
trends	30
Earnings (see also Income, Wages)	
child care workers	91
disabilities	41
full-time employment	70
part-time employment	71
second income	38, 39
self-employment	47
sex differences	44, 46, 47
size of company	58
trends	46
Education	
employment	18
job training	19
Eldercare	143
caregiving	5, 13, 93
referral services	127
trends	5, 93
Employment (see also Labour force participation)	
blue-collar	56

SUBJECT BULLET NUMBER

disabilities, persons with	15
downsizing	59
education	18
full-time	6, 44, 46, 54, 67, 71, 113
multiple job holders	78
non-standard (see Alternative work arrangements)	
part-time (see Part-time employment)	
private sector	57
shiftwork	75, 76
skilled	55, 63, 64
students	18
sex differences	1
white-collar	12, 55, 56, 80, 108, 125
temporary work	68, 77
training	19, 132
Employment Insurance	
.....	133, 136, 137, 138, 139, 141
Families	
blended	29
composition	26, 29
divorce	24
dual-earner	30
income	33, 34, 35, 36, 38, 39, 42
lone-parent	28, 40
poverty	36, 40
savings	37
size	25
time with children	105
trends	25
Family-friendly benefits	
(see also Alternative work arrangements)	128
Fathers	
stay-at-home dads	31, 32
time with children	105
Flexible work arrangements	
(see Alternative work arrangements)	

SUBJECT BULLET NUMBER

Health	
alcohol consumption	111
depression	111, 112
job strain	95
sleep patterns	101
smoking	111
weight gain	111
work hours	111
Health implications	95, 111
Home care	94, 95
Home-based work (see Alternative work arrangements)	
Household work	51, 100, 102
Human resource management	66
Immigrant women and men	
occupations	15
labour force participation rate	3, 15
poverty	43
skilled employment	64
Income (see also Earnings, Wages)	
disabilities, persons with	41
dual-earners	34, 35, 38, 39
families	33, 34, 35, 36, 39, 42
low income	36, 39, 42, 43
part-time	71
savings	37
self-employed	47
second income	38, 39
single-income	34, 40
trends	33
Industrial sector	
female dominated industries	14, 73
knowledge industries	55
service	11, 53, 54
trends	53
Job security	65

SUBJECT BULLET NUMBER

Job satisfaction	117, 131, 148
Job sharing	123, 124, 125, 141
Job stability	150
Job stress	65, 95, 112
Labour force participation	
Aboriginal women and men	15
by presence/age of children	2, 4, 6, 9
disability	16
immigrant women and men	3, 15
lone parents	4, 8, 9
parents	8, 9
women with children	2, 4, 6, 7, 9
Learning (see also Skills and learning) ...	19, 132
Leaves (see also Maternity leave, Parental leave)	
family	140
sick	140
Legislation, family-related	133, 134, 140, 141
Lone parents	
composition of families	26, 28
income	33, 34, 40, 42
labour force participation	4, 8, 9
pension coverage	52
poverty	40, 42, 43
time crunch	104
trends	28
work hours	104
Low income	39
characteristics of	43
children	42
lone parents	40, 42, 43
families	36
trends	36, 43
Managers	
flexible work arrangements	125
gate keepers	130

SUBJECT BULLET NUMBER

long work hours	80, 81
shortage of	63
supportive	131
training	132
women	12
work-life conflict	108
Marriage	
age	20
second marriages	23
trends	23
Maternity benefits ...	133, 136, 137, 138, 139, 141
Maternity leave	134, 141
career interruptions	10
self-employed	139
Moonlighting	78
Occupation	
access to flexible work arrangements	125
blue-collar	56
immigrant women and men	15
moonlighting	78
occupational segregation	12, 14, 73
self-employment (see Self-employment)	
white collar	12, 55, 56, 80, 108, 125
work-life conflict	108
Organizational culture	96, 119
Overtime	79, 141
by occupation	80
sex differences	79
Parental leave	133, 134, 135, 141
men's uptake	135
Part-time employment	
benefits	48
earnings	71
female, percentage of	69
job sharing (see Alternative work arrangements)	

SUBJECT BULLET NUMBER

preferences for	70
reasons for	70
retirement	74
service industry	54
stress	113
Pension	
contributions	37, 50, 51
employer-sponsored	50, 58
lone parents	52
sex differences	50, 51
size of company	58
Private sector	
employment	57
size of company	57
Productivity	114, 122
Provinces	
child care centres	85
maternity leave	134
parental leave	134
Public opinion	
responsibility for work-life issues	143
family roles	144
plans to have children	145
Recruitment	120, 146
Retention	117, 118, 119, 146
Retirement	
employment past age 65	17, 74
income	50
men	17, 74
self-employment	74
women	50, 51
volunteering	107
Sandwich generation	5
Self-employment	
earnings	47

SUBJECT BULLET NUMBER

maternity leave	139
occupational segregation	73
own-account	47, 73
retirement	74
sex differences	72
trends	72
Seniors (see also Retirement)	17, 50

Sex differences

alternative work arrangements	68, 69
benefits	48
career interruptions	10
caregiving	13, 100
custody	27
income	44, 46, 47
industry	11
labour force participation	1
multiple job holders	78
overtime	79
parental leave	135
part-time employment	69
pension coverage	50, 51
retirement income	50, 51
self-employment	72
temporary work	68
unionization	49
unpaid work	102
work hours	79
work-life conflict	108, 110

Shiftwork

dual-earner couples	76
percentage of paid labour force	75
trends	75

Skills and learning 19, 55, 60, 61, 63, 64, 149

Small business

commercial employment	57
downsizing	59
flexible work arrangements	128, 129
human resource management	66
pension coverage	58

SUBJECT BULLET NUMBER

Stay-at-home dads	31
demographics	32

Stress

job stress	65, 95, 112
time stress	97, 98, 99
work-life stress (see also Work-life conflict)	
.....	108, 109, 110

Students	147
employment	18

Supervisor support	119, 131
--------------------------	----------

Technology

skills shortages	63
work	60

Telework (see Alternative work arrangements)

Temporary work

characteristics of	77
proportion of workers	68, 77

Time (use of) 13, 51, 97, 100, 102, 104, 105

Training

participation in	19
on the job	61
managers	132

Turnover (see Retention)

Unionization 49, 142

Unpaid work 13, 51, 102, 103

Volunteering 107, 147

Wage gap

explanation of	45
self-employed	47
trends	46

Wages (see also Earnings, Income)

child care workers	91
full-time employment	70

SUBJECT BULLET NUMBER

part-time employment 71
sex differences 44, 46, 47
size of company 58
trends 46

Work Hours

health risks 111
overtime 80
polarization 79
preference for 81, 147
satisfaction 81

Work-family conflict (see Work-life conflict)

Work-life conflict

.... 108, 109, 110, 114, 115, 117, 118, 122, 145

Work stress 65, 95, 112

Workaholics 97

SUBJECT BULLET NUMBER



Centre for
Families,
Work and
Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Canada

CA1
HR
- 2001
W54

RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

150 STATISTIQUES CANADIENNES SUR LE TRAVAIL, LA FAMILLE ET LE BIEN-ÊTRE

Karen L. Johnson

*Développement des ressources humaines Canada,
Bureau de la main-d'œuvre féminine*

Donna S. Lero

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*

Jennifer A. Rooney

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*



Centre for
Families, Work
and Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

RECUEIL TRAVAIL-VIE PERSONNELLE 2001

150 STATISTIQUES CANADIENNES SUR LE TRAVAIL, LA FAMILLE ET LE BIEN-ÊTRE

Karen L. Johnson

*Développement des ressources humaines Canada,
Bureau de la main-d'œuvre féminine*

Donna S. Lero

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*

Jennifer A. Rooney

*Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être,
Université de Guelph*



Centre for
Families, Work
and Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

Les commentaires exprimés dans ce document reflètent l'opinion des auteures et pas nécessairement celle de Développement des ressources humaines Canada ou du gouvernement du Canada.

© Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph, 2001.

ISBN 0-88955-518-4

Publié en anglais sous le titre :

Work-Life Compendium 2001: 150 Canadian Statistics on Work, Family and Well-Being

ISBN 0-88955-517-6

Ce document est également disponible sur le site Web du Bureau de la main-d'œuvre féminine, Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/stratpol/women>

ainsi que sur celui du Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, à l'adresse suivante :

<http://www.uoguelph.ca/cfww>

Pour de plus amples renseignements, ou pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez communiquer avec :

Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être
Université de Guelph
900, MacKinnon Building, 9e étage
Guelph (Ontario)
N1G 2W1
(519) 824-4120, poste 3829
Courriel : cfww@uoguelph.ca

REMERCIEMENTS

Les auteures remercient les nombreuses personnes qui les ont aidées lors de la préparation de ce recueil.

Nous tenons à remercier Nora Spinks, de Work/Life Harmony Enterprises, et Robert Glossop, de l'Institut Vanier de la famille, nos collègues réviseurs de l'extérieur de leurs commentaires et de leur contribution.

Nous sommes également redevables de l'aide et des commentaires éclairés que nous ont offerts nos collègues de Développement des ressources humaines Canada, en particulier Gay Stinson, Sandra Choquette et Charles Philippe Rochon, du Programme du travail, qui ont porté une attention particulière à la documentation sur la législation relative aux normes d'emploi et aux conventions collectives. Nous adressons aussi nos remerciements à John Woermke de Graphics pour son travail de mise en page, et à Micheline Plante et Ed Popoff de la bibliothèque de DRHC pour leur enthousiasme et la rapidité avec laquelle ils ont fait la recherche du matériel de base. Nous voudrions également remercier Cassandra Iwankow et Gillian Campbell, codirectrices du Bureau de la main-d'œuvre féminine, de leur appui continu tout au long de ce projet.

Au Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, nous aimerions remercier Corina Midgett, Michelle Harbourne et Julia Fuchs de leur aide en matière de recherche documentaire, ainsi que Kerry Daly et Linda Hawkins de leur révision éclairée et de leur aide.

Nous sommes redevables à Paul Roberts, du Conseil canadien de développement social, pour nous avoir fourni des totalisations spéciales sur les services de garde d'enfants, qui proviennent des ensembles de données de 1996-1997 de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes.

Nous voudrions aussi signaler le travail de Grant Schellenberg, de Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, qui a révisé la documentation sur l'évolution des relations de travail.

Nous sommes également très reconnaissantes à Linda Duxbury, de l'Université Carleton, et à Chris Higgins, de l'Université Western Ontario, de nous avoir fourni des totalisations spéciales tirées de la nouvelle étude entreprise sous l'égide de Santé Canada, qui porte sur l'équilibre entre le travail, la famille et le style de vie et dont la publication est prévue pour l'automne 2001.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
NOTE DES AUTEURES	3
A. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION ACTIVE	7
B. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA FAMILLE	15
C. REVENU, RÉMUNÉRATION ET SÉCURITÉ FINANCIÈRE	19
D. ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET DE L'ORGANISATION	27
E. STRUCTURE ET TEMPS DE TRAVAIL	33
F. GARDE D'ENFANTS ET SOINS PRODIGUÉS À D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE	39
G. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYÉ	47
H. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYEUR	55
I. LÉGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES	65
J. ATTITUDES ET OPINION PUBLIQUE	71
INDEX DES SUJETS	75

AVANT-PROPOS

Au cours des vingt-cinq dernières années, nous avons assisté à des changements sans précédent sur les plans social, économique et organisationnel. L'accroissement considérable du nombre de femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population, l'augmentation des familles monoparentales et la restructuration constante de la main-d'œuvre ne sont que quelques-uns des facteurs qui contribuent à augmenter le stress des employés et à exacerber les conflits entre les exigences du travail et celles de la maison et de la famille. Bien que nous ayons toujours dû composer avec le changement, celui-ci ne s'est manifesté que rarement dans de nombreux domaines à la fois et n'a jamais connu un tel rythme. Parmi les facteurs qui contribuent simultanément à l'augmentation des tensions entre les exigences de notre vie professionnelle et de notre vie personnelle, mentionnons les suivants :

- ⊗ Les facteurs démographiques et sociaux, y compris l'âge de la population et l'évolution des rôles, de la structure et des relations au sein de la famille, notamment lorsqu'il est question de la participation accrue de la femme sur le marché du travail et de la nécessité qui en découle de redistribuer les tâches non rémunérées, comme les soins et les travaux ménagers, qui étaient traditionnellement assurées par les femmes.
- ⊗ L'accélération du changement environnemental dans les organisations, caractérisé par la mondialisation, l'augmentation des pressions concurrentielles et la prolifération rapide des technologies informatiques, des télécommunications et du commerce électronique.
- ⊗ Les changements du milieu de travail qui touchent les employés, y compris la réduction des effectifs et les contrats donnés en « sous-traitance », ainsi que les pressions qui s'exercent pour augmenter la charge de travail, acquérir de nouvelles compétences et s'adapter aux nouvelles technologies.
- ⊗ La pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui est de plus en plus marquée et le défi que représentent le recrutement et la rétention des employés dans certains secteurs et dans certaines régions.
- ⊗ L'évolution des relations entre employeurs et employés et l'influence relative qu'exerce le monde syndical sur la protection des droits des employés et la sécurité d'emploi.
- ⊗ Les restrictions gouvernementales, dont les pressions pour équilibrer les budgets et la priorité accordée à la gestion budgétaire.
- ⊗ La restructuration des services de santé et des affaires sociales qui affecte la disponibilité des services de soutien, de sorte que les membres d'une famille auront possiblement à s'entraider davantage.
- ⊗ L'insécurité financière et professionnelle, ainsi que l'incertitude quant aux tendances à long terme.

Dans le cadre de ces modifications structurelles, la capacité de l'employé, homme ou femme, d'harmoniser son travail rémunéré et sa vie familiale est considérée comme un élément essentiel au bien-être, tant économique que social. Les expériences que nous avons vécues nous permettent d'affirmer que ce genre de conflit fait des ravages dans de multiples domaines, non seulement dans nos vies personnelles, comme le montrent l'augmentation du stress et la raréfaction des possibilités de participer à la vie de la collectivité, mais également dans le milieu de travail, où l'on constate une baisse du rendement, du moral et de la productivité. Les conséquences ultimes de ce conflit entre le travail et la famille ont retenu l'attention des employeurs. Un grand nombre d'entre eux, se rendant compte de l'incidence de ce conflit sur leurs affaires, cherchent le moyen d'aider leurs employés afin de demeurer concurrentiels et d'être en mesure d'affronter un environnement de travail en constante évolution. À ce jour, cependant, et en dépit d'une prise de conscience de plus en plus grande dans la communauté des affaires, les sociétés tardent à réagir et leur position à cet égard est instable. C'est pourquoi le conflit travail-famille se retrouve également à l'ordre du jour des politiques publiques, les gouvernements étant sensibles aux conséquences du stress prolongé sur le bien-être des particuliers et des familles, aux problèmes de santé qui en découlent, et à la baisse de la productivité.

La question de l'intégration des responsabilités professionnelles et familiales a été portée à l'ordre du jour du processus de planification des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et a été étudiée par plusieurs groupes de travail. L'un des premiers appels à l'unification des efforts a été la déclaration capitale des premiers ministres du Canada lors de leur Conférence annuelle de 1987 sur l'économie, au cours de laquelle ils ont demandé aux ministres responsables de la situation de la femme de faciliter le processus d'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales. En juin 1992, les premiers ministres se sont engagés à poursuivre et à accroître ces efforts, ce qui s'est traduit en 1993 par un document de travail intitulé *Les hommes et les femmes au travail : exposé sur les formes d'aide offertes aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales*.

Plus récemment, dans le discours du Trône de 1999, le gouvernement réitérait son engagement envers l'enfant et la famille, et s'engageait par ailleurs à réglementer le milieu de travail dans les secteurs sous sa juridiction de façon à ce qu'il soit plus « favorable à la famille ». La ministre fédérale du Travail a par la suite entrepris de promouvoir des pratiques orientées vers la famille dans les milieux de travail de compétence fédérale. Parmi les activités découlant de cette décision, mentionnons les modifications apportées au *Code canadien du travail* afin d'assurer la protection de l'emploi pendant la période où les employés et les employées bénéficient des prestations de maternité ou de congé parental prévues dans le cadre de la nouvelle assurance-emploi (portée à une année depuis le 31 décembre 2000), la participation à des séminaires et à des ateliers avec les employeurs et les employés, la recherche dans ce domaine et la conception d'un site Web public travail-vie personnelle.

La juridiction du gouvernement fédéral sur le milieu de travail est cependant limitée. Il ne peut y avoir de progrès de la politique publique sans un effort collectif avec les provinces et les territoires, qui exercent l'essentiel des pouvoirs en matière de législation des normes locales du travail. Le changement dépend également de l'employeur, qui doit reconnaître l'importance d'adopter des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines compatibles à la fois avec les objectifs de l'entreprise et les besoins des employés. Les efforts progressifs des syndicats peuvent, eux aussi, à la longue porter fruit, et, dans certains cas, ils ont joué un rôle important en la matière. Reconnaisant le besoin d'une approche concertée, les ministres du Travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ont convenu, en février 2000, de promouvoir l'équilibre entre le travail et la famille, de partager l'information pertinente, et d'insister sur l'importance pour les partenaires du milieu de travail et les gouvernements de travailler ensemble pour étudier ce problème.

Beaucoup de travail reste à faire, par les particuliers eux-mêmes, les entreprises, le monde du travail et les gouvernements, pour faciliter une intégration saine des rôles professionnels et non professionnels. L'engagement qui se dessine aujourd'hui en faveur d'une approche coordonnée est le signe que l'on est de plus en plus convaincu qu'il faut trouver le moyen d'harmoniser le travail rémunéré et les responsabilités familiales et personnelles dans l'intérêt de tous. Ce recueil de statistiques a été conçu en vue de permettre de nourrir ce dialogue et de stimuler la discussion.

NOTE DES AUTEURES

Il y a sept ans, nous avons publié le document intitulé *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada*¹, afin de regrouper en un seul tenant des statistiques canadiennes et des résultats de recherche sur un sujet d'une importance sociale et économique de plus en plus grande. À cette époque, Statistique Canada venait de commencer à étudier des questions comme les horaires de travail non conventionnels ou la répartition du temps dans les familles à double revenu, et quelques chercheurs venaient tout juste de conclure de grandes enquêtes dans des domaines comme le stress lié aux responsabilités professionnelles et familiales, la garde des enfants et le soin des personnes âgées. Les conclusions de ces études étaient toujours distribuées sur support papier, et il fallait un certain temps avant qu'elles ne soient diffusées et assimilées par le public. Notre intention, dans ce document, était d'accélérer le partage de cette information et de mieux sensibiliser le public aux résultats de la recherche sur la relation travail-famille que l'on voit apparaître un peu partout.

Notre premier recueil a été publié par le Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, aujourd'hui dissout, pendant l'Année internationale de la famille, deux ans après la deuxième réunion des premiers ministres, dont l'objectif était de discuter des efforts nécessaires pour permettre aux Canadiens et aux Canadiennes d'harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales, et de promouvoir l'égalité des sexes dans le cadre des conventions internationales dont le Canada est signataire. Depuis les premières manifestations de cet intérêt envers le phénomène travail-famille, bien des choses ont changé. Les rapports gouvernementaux, les revues spécialisées et la presse populaire ont vu exploser le nombre d'articles consacrés au conflit travail-famille, à la santé en milieu de travail, au stress professionnel et à la culture du surmenage. Un nombre considérable de travaux de recherche ont été menés sur des questions comme le changement des habitudes de travail, le travail indépendant et le travail non conventionnel. De nouvelles études longitudinales ont été lancées afin d'évaluer divers facteurs pouvant influencer le développement de l'enfant et la santé de la population, et de mieux comprendre l'évolution de l'emploi et du revenu. Devant l'accroissement de cette documentation, le recueil a été élargi afin de présenter également les résultats découlant de certaines nouvelles avenues de recherche.

Voici quelques notes à l'intention de ceux et celles qui liront ce recueil.

LE CONCEPT « TRAVAIL-VIE PERSONNELLE »

L'un des signes de changement les plus remarquables que nous avons pu noter ces dernières années est le changement de cap, du point de vue conceptuel, de la notion d'équilibre « travail-famille » à celle, plus large, d'intégration « travail-vie personnelle ». Alors qu'autrefois on abordait cette notion dans une « perspective féminine » à cause de la présence accrue de la femme sur le marché du travail et du défi auquel elle était confrontée dans son double rôle d'employée et de pourvoyeuse de soins, le conflit « travail-famille » est aujourd'hui considéré comme une préoccupation sociale plus vaste. Même si la recherche montre clairement que la femme, quelle que soit sa participation au marché du travail, conserve la responsabilité première de prendre soin de son foyer et de sa famille, les études montrent également qu'aussi bien l'homme que la femme sont soumis au stress lié au travail et à la famille. De plus, les responsabilités en dehors du travail peuvent prendre diverses formes, dont l'engagement bénévole, l'éducation et le perfectionnement personnel. Si on élargit le concept, le conflit entre ces divers rôles peut éventuellement affecter tous les travailleurs et pas seulement les membres de la famille et ceux qui ont à dispenser des soins. Ainsi, dans la plus grande partie de la documentation actuelle, on utilise l'expression plus large « travail-vie personnelle » ou « travail-style de vie » plutôt que « travail-famille ». De plus, l'expression « intégration » est souvent préférée à celle d'« équilibre »,

¹ D. Lero et K. Johnson, *110 Statistiques sur le travail et la famille au Canada*, Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1994.

cette dernière laissant supposer qu'on « échange » un rôle au profit d'un autre. Plutôt que de les considérer comme des facteurs concurrents du point de vue du temps et de la charge émotionnelle, il convient de s'attacher au fait que le travail et la famille sont des rôles essentiels de la vie qu'il faudrait harmoniser.

Dans ce recueil, nous essayons de respecter la terminologie utilisée dans le matériel auquel nous faisons référence. Cependant, compte tenu de la variété des termes utilisés selon les diverses sources, les expressions « travail-vie personnelle » et « travail-famille » sont interchangeables.

SOURCES DE DONNÉES ET PROTOCOLE D'INCLUSION

La multiplication des données sur l'intégration travail-vie personnelle est à la fois un bienfait et une malédiction. Pendant la préparation de ce recueil, nous nous sommes constamment heurtées à la nécessité de contrôler et de limiter la quantité d'information que nous voulions présenter, alors que de nouvelles études intéressantes paraissaient sans cesse, et, semble-t-il, à un rythme de plus en plus rapide. Le conflit lié au travail et à la famille présente de multiples facettes, et nous disposons aujourd'hui d'une masse d'information pertinente aux divers sujets que nous présentons dans ce recueil. Cette information est de plus en plus souvent présentée en format électronique dans de multiples sites Web. Pour aider les lecteurs à commencer leurs propres recherches, nous donnons des adresses de sites Web tout au long du recueil. Il convient de signaler que de nombreux documents sont disponibles à la fois en format électronique et sur support papier.

Comme dans le recueil précédent, nous avons compilé les résultats de la recherche tirés des enquêtes nationales et des sources de données les plus récentes, et avons fait largement appel aux données de sources publiques, en particulier celles de Statistique Canada et de sa Direction générale de la recherche appliquée, ainsi que du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada. De plus, nous avons inclus les résultats de diverses grandes études indépendantes des employeurs et des employés au Canada, dont des enquêtes du Conference Board du Canada et le travail universitaire de Linda Duxbury, de l'Université Carleton, et de son collègue Christopher Higgins, de l'Université Western Ontario. Nous avons également tiré parti de travaux pertinents de plusieurs organismes de recherche sans but lucratif comme les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, le Conseil canadien de développement social, et l'Institut Vanier de la famille.

Nous nous sommes délibérément concentrées sur les documents de recherche renfermant des statistiques nationales facilement accessibles aux personnes qui désirent obtenir des renseignements supplémentaires. Cette décision a nécessairement entraîné l'exclusion d'études réalisées aux échelons provincial et local et de celles qui ont été menées au sein d'industries ou d'entreprises particulières. Dans l'ensemble, nous avons aussi exclu les articles des revues spécialisées et des revues d'affaires qui ne sont pas accessibles à un vaste public, et qui sont généralement basés sur des échantillons limités plutôt que sur des données nationales. Nous avons cependant inclus de petites études spécialisées dans des domaines émergents de la recherche pour lesquels nous ne disposons pas encore de données nationales. C'est le cas, par exemple, de la recherche sur l'évolution du travail des employés dans le secteur de la petite entreprise et celui des soins à domicile. Le Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être de l'Université de Guelph prépare une synthèse de la documentation portant sur un certain nombre de sujets liés au travail et à la famille, qui sera diffusée à part.

En général, les termes techniques et les notes méthodologiques sont omis, ou expliqués brièvement dans le contexte de chaque article; toutefois, pour éviter de produire un ouvrage trop volumineux, nous n'avons pas présenté de description détaillée de toutes les recherches résumées dans ce recueil. Les lecteurs désireux d'obtenir des détails plus précis pourront se reporter aux sources d'information fournies à la fin de chaque article.

Les constatations présentées dans une même section peuvent parfois sembler incohérentes. Comme les diverses approches s'appuient sur des échantillons, des méthodes et des instruments de mesure différents, les contradictions sont pratiquement inévitables. Bien qu'il puisse y avoir des incohérences dans certaines constatations, il est facile de discerner les tendances et les conclusions générales qui se dégagent des études que nous avons citées.

« PLAN » DU RECUEIL

Le recueil est divisé en dix parties :

- Évolution du profil de la population active
- Évolution du profil de la famille
- Revenu, rémunération et sécurité financière
- Évolution de l'industrie et de l'organisation
- Structure et temps de travail
- Garde d'enfants et soins prodigués à d'autres membres de la famille
- Problèmes liés au travail et à la vie personnelle, selon l'employé
- Problèmes liés au travail et à la vie personnelle, selon l'employeur
- Législation du travail et autres protections des travailleurs ayant des responsabilités familiales
- Attitudes et opinion publique

Chaque section commence par une brève introduction, suivie d'une série de points importants et de sources de référence pour les citations ou pour faire des lectures supplémentaires. Les résultats de recherche cités sont ceux qui existaient au moment de la préparation du présent recueil. De nouvelles recherches sont sans cesse publiées et nous encourageons les lecteurs à les consulter, lorsque l'occasion se présente, pour ajouter à leur compréhension d'un sujet. Certains sujets sont d'une vaste portée et peuvent donc être exploités dans plus d'une section; en pareil cas, le lecteur pourra juger utile de consulter l'index thématique qui figure à la fin du document.

A. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA POPULATION ACTIVE

Cette section comporte deux thèmes principaux. Le premier a trait à l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et à l'évolution phénoménale des rôles respectifs de l'homme et de la femme au cours des cinquante dernières années, évolution qui s'est traduite par la nécessité de redistribuer les responsabilités au niveau du travail ménager et des soins. Le deuxième thème est celui de la diversité de la main-d'œuvre en général, caractérisée par son vieillissement, et les modes de participation des immigrants récents, des minorités visibles et des personnes ayant un handicap. Ces nouvelles tendances laissent voir que l'ancien modèle de l'homme pourvoyeur et la perception selon laquelle les travailleurs constituent un groupe homogène tant par leurs antécédents ethniques, culturels et linguistiques que par leur statut familial, leurs intérêts et leurs compétences, ne peuvent tout simplement plus s'appliquer à la main-d'œuvre canadienne.

L'une des tendances démographiques les plus remarquables de la seconde moitié du siècle dernier est l'augmentation importante du nombre des femmes sur le marché du travail rémunéré. Bien que celles-ci aient toujours travaillé à la maison et dans leur collectivité sans être rémunérées, et qu'une certaine proportion d'entre elles ait toujours occupé un emploi rémunéré à l'extérieur du foyer, le taux de femmes qui ont intégré le marché du travail a augmenté de façon marquée depuis le début des années 1950. En 1951, moins du quart de toutes les Canadiennes (24 %) faisait partie de la population active. En 1999, cette proportion avait plus que doublé, pour s'établir à 55 %. L'augmentation la plus notable du taux de participation au marché du travail est survenue chez celles qui avaient des enfants. De 1976 à 1999, le taux de participation des femmes ayant un enfant de moins de 16 ans est passé de 39 % à 71 %². Les femmes sont aujourd'hui fortement actives sur le marché du travail, y compris pendant leurs années de grossesse, ce qui traduit bien leur attachement tant à leur rôle familial qu'à leur emploi rémunéré.

Parallèlement à cette évolution de la répartition des sexes dans le marché du travail, on a pu constater une évolution de la structure des âges. Comme la population en général, la main-d'œuvre vieillit. À mesure que la génération du baby-boom, aujourd'hui concentrée en milieu et en fin de carrière, approche de l'âge de la retraite, on prévoit des pénuries de main-d'œuvre dans une grande variété de professions, en particulier dans les domaines de la médecine et de la santé, de l'enseignement et de la fonction publique. Selon les prévisions, il semble que la vague des départs à la retraite se maintiendra au moins jusqu'en 2020³. À partir de 2015, on estime que la population active devrait s'accroître à un rythme de moins de un demi pour cent par année, soit moins du tiers du taux de croissance actuel⁴. Il est peu vraisemblable que tous les postes vacants puissent être repris par des jeunes puisque la population traditionnelle des nouveaux arrivés sur le marché du travail, les jeunes de 15 à 24 ans, est elle-même en baisse⁵. On a déjà constaté des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions géographiques et dans des domaines particuliers, comme la technologie de l'information, les métiers spécialisés et les services de santé⁶.

À mesure que les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre se diversifient, on assiste de la même façon à une diversification des besoins des employés, des exigences familiales et des responsabilités éventuelles en ce qui concerne les soins à donner. Les parents de jeunes enfants appartiennent à une large tranche d'âge, tout particulièrement s'ils ont fait le choix de retarder la grossesse ou le moment d'avoir ou d'adopter un enfant lors d'une deuxième union ou d'une union ultérieure. La proportion de la main-d'œuvre composée de parents

² Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, no 89-503-XPF au catalogue, 2000.

³ G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

⁴ Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Projection établie à partir des données historiques de Statistique Canada à l'aide d'un modèle de projection démographique PMEDS-D, janvier 2001.

⁵ Statistique Canada, Statistiques démographiques annuelles, *Le Quotidien* [en ligne], 3 avril 2001.

⁶ G. Lowe, *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*, Ottawa : Renouf, 2001.

seuls augmente et, parmi eux, on compte probablement un nombre indéterminé de parents qui n'ont pas la garde de leurs enfants, mais qui, pendant certaines périodes, en assument la responsabilité totale ou partagée. Les employés peuvent avoir à faire face à de multiples contraintes relatives aux soins, qu'il s'agisse des enfants ou de membres vieillissants de la famille. Un nombre accru d'employés risquent d'être appelés à s'occuper de quelqu'un, dans leur famille immédiate ou élargie, présentant un problème de santé ou une invalidité de longue durée, et ce, de façon régulière ou inattendue en cas de crise. Beaucoup d'entre eux ont des membres de leur famille qui vivent loin de chez eux, et dont les besoins les préoccupent.

Selon les projections, 50 % de la population active prévue en 2015 est déjà sur le marché du travail⁷. La combinaison du rétrécissement du bassin de main-d'œuvre et de la pénurie de travailleurs spécialisés a pour conséquence que, pour faire face à leurs besoins en ressources, les organisations devront retenir et développer une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée, comprenant des femmes et des hommes, des immigrants récents, des membres des minorités visibles, des personnes ayant un handicap, des jeunes et des travailleurs âgés cherchant à faire une nouvelle carrière après leur départ à la retraite. Cette main-d'œuvre aura de multiples obligations en dehors du travail et ne sera certes pas bien servie par des politiques de ressources humaines « uniformisées ». Les employeurs qui pourront garantir une certaine flexibilité, un « équilibre » et des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement continus disposeront d'un avantage stratégique dans un marché du travail serré, et contribueront dans une large mesure au bien-être des employés, des familles et des collectivités.

⁷ Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Projection établie à partir des données historiques de Statistique Canada grâce au modèle de projection démographique PMEDS-D, janvier 2001.

1. LE NOMBRE DE FEMMES AUGMENTE PARMI LES TRAVAILLEURS RÉMUNÉRÉS

En 2000, 60 % des femmes âgées de 15 ans et plus faisaient partie de la main-d'œuvre canadienne, une hausse par rapport à 42 % en 1976.

De 1976 à 2000, le nombre de femmes au sein de la population active est passé de 3,6 à 7,4 millions, ce qui représente une augmentation de 106 %. Durant la même période, le nombre d'hommes sur le marché du travail a augmenté de 40 % seulement, passant de 6,2 à 8,7 millions.

Les femmes représentent aujourd'hui 46 % de l'ensemble des travailleurs, une hausse par rapport à 37 % en 1976.

Statistique Canada, *Le Canada en statistique : main-d'œuvre et taux de participation* [tableau en ligne]. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada (2000), *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2001

2. C'EST CHEZ LES MÈRES QUE LE TAUX DE PARTICIPATION A LE PLUS AUGMENTÉ

C'est chez les mères d'enfants d'âge préscolaire que le taux de participation au marché du travail a le plus augmenté. Entre 1976 et 1999, le taux de participation des femmes dont l'enfant le plus jeune était âgé de 3 à 5 ans est passé de 37 % à 66 %. Cette augmentation a été encore plus radicale chez les mères de nourrissons et de bambins; en effet, le taux de participation des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans a plus que doublé, passant de 28 % en 1976 à 61 % en 1999.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

3. L'IMMIGRATION COMPTE POUR PRÈS DES TROIS QUARTS DE L'ACCROISSEMENT NET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

De 1991 à 1996, l'immigration nette⁸ a compté pour 71 % de la croissance de la main-d'œuvre canadienne alors que la population immigrante augmentait de

15,5 %, représentant plus de trois fois le taux d'accroissement de 4 % de la population née au Canada.

F. Denton, C. Feaver et B. Spencer, *Immigration et vieillissement de la population*, *Canadian Business Economics*, 7, 1, 1999.

4. LES HOMMES ET LES FEMMES FAISANT PARTIE DE LA POPULATION ACTIVE ONT DES BESOINS LIÉS À LA GARDE D'ENFANTS

Les calculs établis d'après l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada indiquent que les parents comptent pour près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne. En 1995, 45 % des personnes actives avaient un enfant à la maison.

Sur un total de 100 travailleurs de 15 ans et plus :

- 24 étaient des hommes mariés avec des enfants;
- 19 étaient des femmes mariées avec des enfants;
- 4 étaient des parents seuls;
- 11 étaient des hommes mariés sans enfants;
- 9 étaient des femmes mariées sans enfants;
- 17 étaient des célibataires, hommes ou femmes;
- 15 étaient des jeunes vivant chez leurs parents.

Institut Vanier de la famille, *Profil des familles canadiennes II*, Nepean: Institut Vanier, 2000.

5. PROPORTION ACCRUE D'EMPLOYÉS AYANT DES BESOINS RELATIFS AUX SOINS PRODIGUÉS À DES ENFANTS ET À DES PERSONNES ÂGÉES

Une enquête représentative à l'échelle nationale, menée auprès des employés en 1999 par le Conference Board du Canada, montre que la proportion de travailleurs ayant à la fois la responsabilité de membres âgés de leur famille et un enfant à la maison est actuellement de 15 %, comparativement à 9,5 % il y a dix ans⁹.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, *Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

⁸ Différence entre l'accroissement total de la population et l'accroissement naturel (naissances moins les décès).

⁹ La définition des soins prodigués aux personnes âgées comprend notamment : les visites, le transport, la préparation des repas, les soins personnels et l'aide pendant les périodes de crise. Voir J. MacBride-King, *Caring about caregiving*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

6. LA PLUPART DES MÈRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL OCCUPENT UN POSTE À TEMPS PLEIN

La grande majorité des travailleuses ayant des enfants occupe un poste à temps plein (30 heures par semaine ou plus). En 1999, 71 % des femmes actives ayant au moins un enfant de moins de 16 ans travaillaient à temps plein, de la même façon que 68 % de celles qui avaient un ou plusieurs enfants de moins de 3 ans.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

7. LES MÈRES SONT MOINS SUSCEPTIBLES DE TRAVAILLER QUE LES FEMMES SANS ENFANTS

En dépit de l'accroissement remarquable de leur participation au marché du travail, les femmes ayant un enfant à la maison sont toujours moins susceptibles de travailler que celles qui n'en ont pas. En 1999, 76 % des femmes de moins de 55 ans sans enfants de moins de 16 ans à la maison travaillaient, comparativement au taux de participation de 69 % chez celles qui en avaient.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

8. AUGMENTATION DE L'EMPLOI CHEZ LES MÈRES SEULES AYANT DES ENFANTS

L'emploi des femmes seules ayant des enfants a augmenté depuis le milieu des années 1990. En 1995, environ la moitié seulement de celles qui avaient des enfants de moins de 16 ans avait un emploi rémunéré. En 1999, cette proportion était passée à 61 %. Cependant, l'emploi est moins fréquent chez les femmes seules ayant des enfants que chez les mères de famille biparentale (70 % de celles ayant un enfant de moins de 16 ans et appartenant à une famille biparentale travaillaient contre rémunération en 1999).

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

9. L'EMPLOI DES FEMMES EST TRÈS FORTEMENT LIÉ AUX BESOINS FAMILIAUX

Le taux de participation des femmes au marché du travail est étroitement relié à l'âge des enfants à la maison : les femmes qui ont des enfants plus jeunes sont moins nombreuses à occuper un emploi rémunérateur. En 1999, 74 % des femmes appartenant à une famille biparentale dont l'enfant le plus jeune avait 6 ans et plus travaillaient, comparativement au taux de participation de 68 % chez les mères ayant un enfant d'âge préscolaire de 3 à 5 ans, et de 63 % chez celles qui avaient un nourrisson ou un bambin de moins de 3 ans.

L'âge des enfants à la maison a un effet encore plus prononcé sur le taux de participation des mères qui sont seules. Par comparaison, en 1999, le taux de participation des mères seules était de 69 % chez celles ayant un enfant d'âge scolaire de 6 ans et plus, de 55 % chez celles dont l'enfant le plus jeune avait de 3 à 5 ans, et de 38 % dans le cas de celles dont l'enfant le plus jeune avait moins de 3 ans.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

10. LES FEMMES INTERROMPENT LEUR CARRIÈRE POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

La continuité est un facteur important dans la carrière, pour l'employabilité future, ainsi que pour le revenu actuel et à venir, mais la majorité des femmes cessent de travailler pendant de longues périodes. Près des deux tiers des femmes (62 %) ayant occupé un emploi rémunéré ont cessé de travailler pendant six mois ou plus, contre un quart seulement de leurs homologues masculins (27 %). Le mariage, les congés de maternité et la garde des enfants comptent pour 62 % des raisons de l'interruption du travail des femmes.

J. Fast, et M. Da Pont, *Changements touchant la continuité du travail chez les femmes*, *Tendances sociales canadiennes*, automne 1997.

11. LES FEMMES SONT PLUS NOMBREUSES QUE LES HOMMES DANS LE SECTEUR DES SERVICES

La majorité de la main-d'œuvre travaille dans le secteur des services, ce qui est particulièrement vrai dans le cas des femmes¹⁰. En 1999, 86 % des femmes employées occupaient un poste dans le secteur des services, comparativement à 63 % des hommes. Par ailleurs, seulement 14 % des femmes travaillaient dans les industries de production de biens, comparativement à 37 % des hommes.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

12. MALGRÉ CERTAINES TENDANCES, LA MAJORITÉ DES FEMMES CONTINUE À OCCUPER DES EMPLOIS FÉMININS « TRADITIONNELS »

Au cours de la dernière décennie, la représentation des femmes s'est améliorée dans plusieurs professions. En 1999, elles comptaient pour :

- 49 % des professionnels dans le domaine des affaires et des finances, une hausse par rapport à 41 % en 1987;
- 47 % des médecins et des dentistes, une hausse par rapport à 44 % en 1987;
- 35 % des gestionnaires, une hausse par rapport à 29 % en 1987.

En dépit de gains dans certains domaines, la majorité des employées continue cependant à occuper des emplois traditionnellement associés aux femmes. En 1999, 70 % d'entre elles travaillaient dans le domaine de l'enseignement, des soins infirmiers, du secrétariat, de la vente et des services, une légère baisse seulement par rapport à 74 % en 1987. Par contre, 29 % seulement des hommes travaillaient dans un de ces domaines.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

13. LES FEMMES SONT DES POURVOYEUSES DE SOINS À LA MAISON...

En dépit de leur arrivée dans la population active rémunérée, les femmes demeurent essentiellement celles qui prodiguent les soins au foyer.

- En 1998, les mères employées des familles à double revenu ayant un enfant de moins de 5 ans consacraient en moyenne 91 minutes par jour aux soins personnels des enfants (c.-à-d. les nourrir, les laver, les habiller), comparativement à 47 minutes pour les pères.
- En 1996, 1,3 million de femmes dispensaient des soins à un ami ou à un membre de la famille âgé ayant un problème de santé à long terme, ce qui représente 61 % des pourvoyeurs de soins informels au Canada. Les deux tiers de ces femmes étaient également sur le marché du travail rémunéré. De plus, les pourvoyeuses de soins consacraient considérablement plus de temps aux personnes âgées que leurs homologues masculins, soit en moyenne 5 heures par semaine, comparativement à 3 heures pour les hommes.
- En 1996, près d'un million de Canadiennes de 25 à 54 ans, soit 15 % de toutes les femmes de cette tranche d'âge, s'occupaient à la fois d'un enfant et d'une personne âgée. En comparaison, 9 % seulement des hommes de ce groupe d'âge faisaient mention d'une double responsabilité en matière de soins à donner.

J. Frederick, et J. Fast, *Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés*, *Tendances sociales canadiennes*, automne 1999; C. Silver, *Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants*, *Tendances sociales canadiennes*, été 2000; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

¹⁰ Par industries de service, on entend le commerce, les finances, l'assurance et l'immobilier, les affaires, l'enseignement, la santé et les services sociaux, le logement, l'alimentation et les breuvages, l'administration publique, le transport et les communications.

14. ...ET LES FEMMES SONT DES POURVOYEUSES DE SOINS PAR PROFESSION

Les femmes sont majoritairement présentes dans les professions liées aux « soins » :

- En 1999, 87 % des employés au Canada travaillant dans le domaine des soins infirmiers, de la thérapie et autres professions reliées à la santé étaient des femmes.
- En 1998, 98 % des éducateurs dans les garderies au Canada étaient des femmes.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

15. EN DÉPIT DE LEUR DIVERSITÉ, LES FEMMES AU TRAVAIL ONT DES MODALITÉS D'EMPLOI SIMILAIRES

Bien que les femmes autochtones soient moins nombreuses à occuper un emploi que les femmes non autochtones, elles sont sujettes à des modalités d'emploi très semblables lorsqu'elles travaillent. Elles se concentrent fortement dans le secteur de l'administration, du secrétariat, de la vente et des services (en 1996, 64 % des femmes autochtones employées travaillaient dans ces domaines, comparativement à 60 % des femmes non autochtones), et près du tiers travaillait à temps partiel (30 % des femmes autochtones travaillaient à temps partiel, chiffre à peu près identique à celui des femmes non autochtones).

De la même façon, les immigrantes sont moins nombreuses dans la main-d'œuvre que les non-immigrantes, mais, en 1996, la majorité (56 %) des immigrantes employées de 25 à 44 ans travaillaient surtout dans le domaine de l'administration, du

secrétariat, de la vente et des services. Cependant, elles sont plus susceptibles que les femmes nées au Canada d'être des cols bleus, par exemple des opératrices de machines à coudre, des conductrices de camion de livraison, des travailleuses à la chaîne, des transformatrices. En 1996, 12 % des immigrantes travaillaient dans des domaines manuels, comparativement à 6 % seulement des femmes non immigrantes. Approximativement un quart (25 %) des immigrantes travaillaient à temps partiel.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

16. LES FEMMES ET LES HOMMES HANDICAPÉS SONT CONFRONTÉS À DES DÉFIS DANS LEUR PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon les données du recensement de 1996, 38 % seulement des femmes handicapées en âge de travailler (de 15 à 64 ans) faisaient partie de la main-d'œuvre, comparativement à 76 % des femmes n'ayant pas d'incapacité¹¹. Le taux de participation des hommes handicapés était de 49 %, comparativement à 91 % des hommes sans handicap.

Le taux de participation à la main-d'œuvre des personnes handicapées décline considérablement avec l'âge. Les données du recensement indiquent que, dans la tranche d'âge des 15 à 34 ans, 63 % des hommes ayant un handicap étaient des travailleurs. Ce taux baisse à 29 % chez ceux de 55 à 64 ans. De la même façon, 53 % des femmes de 15 à 34 ans étaient membres de la population active, par rapport à 18 % seulement de celles qui avaient de 55 à 64 ans.

Ministres responsables des services sociaux des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, *À l'unisson 2000 : Une approche canadienne concernant les personnes handicapées*, Hull : Développement des ressources humaines Canada, 2001.

¹¹ Dans le recensement, on pose une question très générale pour identifier les répondants handicapés, de telle sorte qu'il est impossible d'avoir de l'information sur le genre de handicap.

17. LES HOMMES RETARDENT LEUR DÉPART À LA RETRAITE

Bien que le taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans ait baissé au cours des deux dernières décennies, celui des hommes âgés de 65 à 69 ans est demeuré relativement stable, près de 20 % d'entre eux occupant un emploi. Lors d'une étude récente, on s'est penché sur ce paradoxe et on a conclu que, même si la taille du « groupe de base » de la retraite était en baisse, la proportion des hommes continuant à travailler après 65 ans était à la hausse. En 1986, la probabilité qu'un homme de 60 à 64 ans continue à travailler au-delà de son 65^e anniversaire était de 29 %. En 1998, cette probabilité était passée à 41 %.

M. Walsh, *L'exercice d'un emploi après 65 ans*, *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1999.

Plus le niveau de scolarité d'une personne est élevé, plus elle est susceptible de suivre une formation reliée à son emploi. Lorsque l'on tient compte des activités des adultes, employés ou non, on constate que ceux qui ont une éducation de niveau postsecondaire mais non universitaire ont suivi des cours de formation à une fréquence deux fois plus élevée (31 %) que ceux qui n'ont qu'un niveau d'éducation élémentaire ou secondaire. La participation des diplômés universitaires est encore plus forte puisqu'elle s'établit à 43 %.

Statistique Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 81-582-XPF au catalogue, 2000; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

18. DE NOMBREUX ÉTUDIANTS COMBINENT ÉTUDES À PLEIN TEMPS ET TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

En 1998, 35 % des étudiants à temps plein âgés de 15 à 25 ans avaient également un emploi rémunéré, ce qui constitue une hausse comparativement à 32 % un an auparavant.

Statistique Canada, *Le point sur la population active : les jeunes et le marché du travail*, *Le Quotidien [en ligne]*, 23 décembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

19. LES TRAVAILLEURS ÉTUDIANT « TOUTE LEUR VIE »

Un grand nombre de travailleurs suivent des cours afin d'améliorer leur compétence professionnelle. En 1997, 31 % des travailleuses canadiennes (2 millions de femmes) étaient inscrites à des activités d'éducation ou de formation professionnelle des adultes¹², tout comme 28 % des travailleurs (1,9 million d'hommes).

¹² Par éducation ou formation professionnelle reliée à l'emploi, on entend toute activité d'éducation ou de formation destinée à améliorer ou à perfectionner les compétences nécessaires dans le poste occupé ou dans un poste ultérieur. Cela ne comprend pas les programmes d'éducation postsecondaire officiels.

B. ÉVOLUTION DU PROFIL DE LA FAMILLE

Le taux de fécondité, de nuptialité et de divorce est étroitement lié à la participation des femmes à la main-d'œuvre. Bien que le taux de diminution ait pu varier avec le temps, la tendance dominante depuis 1959 a été une diminution radicale de la fécondité dans tous les pays occidentaux industrialisés. En plus de ses effets sur la vie familiale et la participation des femmes au marché du travail, la chute du taux de fécondité entraîne également une réduction du nombre des nouvelles recrues sur le marché du travail. Elle a aussi pour conséquence qu'une proportion grandissante de Canadiens et de Canadiennes de plus de 65 ans auront moins d'enfants et de petits-enfants adultes pour prendre soin d'eux pendant leur vieillesse. Cette situation risque d'être particulièrement grave lorsque les baby-boomers (génération qui a limité son taux de fécondité) atteindront l'âge de la retraite vers 2011.

Selon les données sur la fécondité, le moment et le contexte de la procréation au Canada ont également changé ces dernières années. La tendance des femmes à terminer leurs études ou à s'établir sur le marché du travail avant de commencer à élever des enfants se reflète dans les statistiques, qui indiquent qu'elles ont leur premier enfant de plus en plus tard.

Les changements structurels de la famille sont de plus en plus évidents. On voit par exemple des familles reconstituées, des parents seuls, des parents séparés ayant conclu des modalités de garde partagée et des conjoints de fait. La proportion des familles monoparentales ne cesse d'augmenter et, en dépit d'une tendance à l'augmentation des modalités de garde partagée, la grande majorité des familles monoparentales est dirigée par une femme.

La famille « traditionnelle », où l'homme est le pourvoyeur et la femme reste au foyer, n'est plus le modèle familial prédominant. En 1997, le quart seulement des familles biparentales ayant un enfant de moins de 16 ans correspondait à ce modèle. En fait, si nous considérons le modèle « traditionnel » comme étant ce que nous avons connu en grandissant, la majorité des Canadiens et des Canadiennes de moins de 35 ans pourraient assimiler la mère « traditionnelle » à une mère qui travaille contre rémunération tout en élevant une famille.

Les forces économiques ont joué un rôle considérable dans l'apparition des familles à double revenu. Pour certaines d'entre elles, le travail des femmes à plein temps fait toute la différence entre vivre dans la pauvreté ou avoir un niveau de vie adéquat. Étant donné la croissance limitée du revenu familial réel depuis le début des années 1980, et le moins grand nombre d'enfants à la maison, on peut s'attendre à ce que le nombre de familles à double revenu reste élevé. À mesure que la population vieillit, on peut également prévoir qu'une plus forte proportion d'entre elles sera également obligée de s'occuper de parents âgés ou handicapés.

Les données démographiques sur la structure et la taille de la famille ont toujours été importantes, tant pour comprendre comment elle est constituée que pour prévoir comment l'évolution des modèles démographiques peut influencer les besoins sociaux et les tendances économiques. Dans la section suivante, nous présentons des tendances générales, mais il existe de grandes différences entre les familles, et celles-ci subissent d'importants changements au fil du temps. Le portrait des familles que nous offrent les données statistiques habituelles ne nous permet pas de savoir combien d'adultes et d'enfants subissent des changements séquentiels dans la structure de la famille et les rôles familiaux. Nous ne disposons pas non plus d'information sur la stabilité des relations entre personnes du même sexe, ni sur les relations solides qui existent au sein de la famille, entre les frères et sœurs adultes et leurs parents, par exemple, ou entre les grands-parents et les petits-enfants, et qui ont une incidence sur le plan économique et social, en particulier en ces temps d'incertitude et de changement.

20. LES FEMMES ET LES HOMMES SE MARIENT PLUS TARD

L'âge moyen des femmes au moment de leur premier mariage était de 28 ans en 1997, une hausse par rapport à 26 ans en 1990, et à 22 ans en 1971. En 1997, celui des hommes était de 30 ans. Cet écart d'âge de 2 ans au moment du mariage est resté sensiblement le même depuis le début des années 1970.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

21. LES FEMMES RETARDENT LEUR PREMIÈRE GROSSESSE

En 1987, une femme sur cinq seulement (19 %) avait 30 ans ou plus au moment de la naissance de son premier enfant. En 1997, cette proportion était passée à près de une sur trois (31 % des femmes ayant un premier enfant avaient 30 ans ou plus).

Statistique Canada, *Naissances, Le Quotidien* [en ligne], 16 juin 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

22. LE TAUX DE NATALITÉ CONTINUE DE CHUTER

Le taux de natalité a radicalement baissé au Canada au cours des années 1960 après l'explosion démographique des années 1950. De 1959 à 1970, il est tombé de près de 40 %, passant de 116 à 71 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans. Au cours des années 1970 et 1980, ce taux a diminué lentement pour atteindre 57 naissances pour 1 000 femmes en 1990. Dans les années 1990, il a cependant repris sa chute accélérée. En 1997, on ne dénombrait que 44 naissances pour 1 000 femmes âgées de 15 à 49 ans, soit une chute de 23 % par rapport à 1990.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

23. LE TAUX DE NUPTIALITÉ DIMINUE

Au cours des deux dernières décennies, on a assisté à une baisse considérable du taux annuel de nuptialité. En 1997, on comptait 5 mariages pour 1 000

habitants au Canada, comparativement à 7 à la fin des années 1980, et à 9 au début des années 1970. À mesure que décline le taux global de nuptialité, on constate un accroissement du nombre de femmes et d'hommes qui se marient une deuxième fois ou plus. En 1997, 24 % de toutes les nouvelles mariées avaient déjà été mariées, comparativement à 18 % en 1980, et à 10 % dans les années 1960. En 1997, la proportion des hommes qui se remariaient était sensiblement la même que celle des femmes.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF2000 au catalogue, 2000.

24. LE TAUX DE DIVORCE A DIMINUÉ AU COURS DES ANNÉES 1990

Après une très forte croissance du taux de divorce à la fin des années 1960 et pendant les années 1970, la tendance est actuellement en train de s'inverser. De 1968 à 1982, le nombre de divorces par 100 000 habitants est passé de 55 à 280, en partie à cause de la modification de la législation sur le divorce. À la fin des années 1980, cependant, ce taux a commencé à baisser. En 1997, on dénombrait 225 divorces par 100 000 habitants, soit une baisse de 28 % par rapport au niveau de 1988. La décroissance du taux de divorce est probablement liée à l'augmentation parallèle des unions de fait. En 1996, 1,8 million de Canadiens et de Canadiennes vivaient en union libre, la moitié d'entre eux (65 %) n'ayant jamais été mariés.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000; Institut Vanier de la famille, *Profil des familles canadiennes II*, Nepean : Institut Vanier, 2000.

25. LA TAILLE DE LA FAMILLE DIMINUE

La taille moyenne de la famille canadienne est tombée de 3,7 personnes en 1971 à 3,3 en 1981, et 3,1 en 1991. Au cours des années 1990, elle s'est stabilisée, et en 1998 elle était encore à son niveau de 1991.

Statistique Canada, *Familles de recensement, nombre et taille moyenne*, n° 91-213-XPB au catalogue [en ligne], 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

26. PRÈS DES DEUX TIERS DES FAMILLES CANADIENNES ONT DES ENFANTS

Les calculs effectués à partir des données du recensement de 1996 indiquent que 65 % des familles canadiennes ont des enfants. Au Canada, sur 100 familles :

- 45 sont des couples mariés avec des enfants jamais mariés à la maison;
- 5 sont des couples en union de fait avec enfants;
- 15 sont des familles monoparentales;
- 29 sont des couples mariés sans enfants;
- 6 sont des couples en union de fait sans enfants.

Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean : Institut Vanier, 2000.

27. LES FEMMES SE VOIENT ACCORDER PLUS SOUVENT LA GARDE DES ENFANTS LORS DE LA RUPTURE DU MARIAGE

En 1997, les décisions des tribunaux¹³ relatives à la garde des enfants ont été favorables aux femmes dans 61 % des cas, les pères ne se voyant confier cette garde que 11 % des fois. Les cas de garde partagée ont considérablement augmenté. En 1997, 28 % des ordonnances de la Cour prévoyaient la garde partagée, comparativement à 1 % seulement en 1986.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

28. CROISSANCE DU NOMBRE DE FAMILLES MONOPARENTALES

Les familles monoparentales sont en majorité dirigées par une femme (83 % en 1996).

En 1996, on dénombrait 945 000 familles monoparentales dirigées par une femme au Canada, ce qui représente 19 % de toutes les familles avec des enfants de tout âge au foyer. Ce chiffre a presque doublé depuis 1971, alors que 10 % des familles avec enfants étaient dirigées par une femme seule.

Le nombre de familles monoparentales dirigées par un homme était de 192 000 en 1996, soit 4 % des

familles avec enfants, une augmentation par rapport à 3 % en 1971.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

29. UNE FAMILLE BIPARENTALE SUR DIX EST UNE « FAMILLE RECONSTITUÉE »

En 1995, 10 % des familles biparentales (432 000 au total) étaient des familles où les enfants étaient élevés par un parent biologique et un beau-parent. De ce nombre, une famille sur trois était une famille reconstituée comprenant au moins un enfant né en dehors de l'union en cours.

Institut Vanier de la famille, Profil des familles canadiennes II, Nepean : Institut Vanier, 2000.

30. LES FAMILLES À DOUBLE REVENU CONSTITUENT LA NORME

Les familles à double revenu ont supplanté la famille « traditionnelle » d'autrefois, où l'homme était le pourvoyeur et la femme restait au foyer. En 1997, dans 62 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 16 ans, les deux parents travaillaient contre rémunération, comparativement à 36 % seulement en 1976. Au cours de cette même période, la proportion des familles biparentales traditionnelles ayant des enfants de moins de 16 ans est tombée de 57 % en 1976 à 26 % en 1997.

Calculs selon K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

31. LA PROPORTION DES PÈRES AU FOYER AUGMENTE

Alors que la proportion des familles dont la mère reste au foyer diminue, celle des familles où le père reste au foyer augmente. En 1997, 6 % des familles biparentales ayant des enfants de moins de 16 ans avaient un père qui restait au foyer, comparativement à 2 % seulement en 1976.

Calculs selon K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

¹³ Ces chiffres ne tiennent compte que des ordonnances de la Cour relatives à la garde, excluant ainsi les décisions qui n'ont pas été soumises au tribunal. On estime que 53 % des arrangements sont pris sans l'ordonnance d'un tribunal (Justice Canada, Équipe sur les pensions alimentaires pour enfants (2000), *Statistiques choisies sur les familles canadiennes et le droit de la famille : deuxième édition*, Ottawa : Justice Canada).

32. LE PÈRE ET LA MÈRE AU FOYER ONT UN PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DIFFÉRENT

Comparativement aux mères au foyer, les pères au foyer sont :

- plus âgés (42 ans en moyenne, comparativement à 35 ans pour la mère au foyer);
- moins nombreux à avoir un enfant d'âge préscolaire (40 % ont au moins un enfant d'âge préscolaire à la maison, comparativement à 59 % des mères au foyer);
- moins nombreux à être gestionnaires ou professionnels (18 % des pères au foyer ayant travaillé dans l'année précédant immédiatement l'enquête occupaient des postes de gestion ou étaient des professionnels, comparativement à 25 % des mères au foyer);
- moins nombreux à être restés au foyer pendant une longue période (49 % ont été absents du marché du travail pendant moins d'un an, comparativement à 19 % des mères au foyer).

K. Marshall, Les pères au foyer, L'emploi et le revenu en perspective, printemps 1998.

C. REVENU, RÉMUNÉRATION ET SÉCURITÉ FINANCIÈRE

L'évolution de la main-d'œuvre et de la famille au Canada s'est déroulée sur un fond d'instabilité économique. Les deux dernières décennies ont été une période d'angoisse et d'insécurité financière pour bon nombre de particuliers et de nombreuses familles. La récession déchirante des années 1981-1982 a amené un grand nombre de travailleurs à réfléchir sur leur capacité de garder un emploi stable et d'améliorer le niveau de vie de leur famille. Les années 1990 se sont cependant avérées encore plus dérangeantes pour beaucoup de Canadiens qui, à la fin de la décennie, estimaient qu'ils travaillaient plus fort et plus longtemps, mais qu'ils n'avaient pas plus d'argent dans leurs poches que dix ans auparavant.

La récession du début des années 1990, ainsi que la reprise lente et inégale qui a suivi, a été une période difficile. En 1989, l'année de pointe prérécession, le taux de chômage était de 7,5 %. En 1992, il atteignait 11,3 % à l'échelle nationale, voire même davantage dans certains sous-groupes et certaines régions. Plus de 1,5 million de Canadiens étaient au chômage. Les jeunes travailleurs et ceux qui avaient un faible niveau de scolarité et peu de compétences avaient beaucoup de mal à trouver du travail et à le conserver, ce qui était également le cas des travailleurs plus âgés, des gestionnaires intermédiaires, des professionnels de la santé et de nombreux employés du secteur public. Les couples dont les deux partenaires travaillaient étaient mieux en mesure de faire face aux aléas causés par un emploi et des revenus incertains; par contre, les familles où un seul des conjoints gagnait un revenu et les individus libres de liens familiaux étaient plus vulnérables à la pauvreté et à l'éclatement.

Pendant la « reprise économique dite sans emplois », au milieu des années 90, le lien traditionnel entre chômage et pauvreté semble s'être effrité : le chômage diminuait, mais le taux de pauvreté restait désespérément élevé. Les données longitudinales montrent qu'entre 1993 et 1998, le revenu après impôt de près d'un Canadien sur quatre le plaçait au-dessous du seuil de faible revenu¹⁴. Les divers changements survenus dans le marché du travail, caractérisés par des restructurations et des mises à pied, des contrats à court terme et un emploi moins stable et moins sûr, ainsi que par la modification des programmes sociaux et de soutien du revenu, ont donné l'impression à de nombreuses familles qu'elles étaient plus vulnérables et qu'elles avaient moins de soutien en cas de situation imprévue.

La fin des années 1980 et les années 1990 ont également été caractérisées par une certaine polarisation entre ceux qui avaient de bons emplois et ceux qui en avaient de mauvais, entre ceux dont le revenu était élevé et ceux dont le revenu était faible, entre ceux qui avaient ou n'avaient pas de compétences et ceux qui avaient la possibilité d'en acquérir. En 1989, les familles se situant dans le quintile le plus élevé sur l'échelle du revenu (les 20 % des revenus les plus élevés) recevaient 11 \$ sur le revenu marchand (revenus, pensions et investissements privés) pour chaque dollar gagné par les familles du quintile le plus bas. En 1998, cette proportion avait augmenté, pour passer de 14 à 1¹⁵. Bien que les impôts et les transferts gouvernementaux aient contribué à modérer les inégalités du revenu marchand, la pauvreté persistait, en particulier chez les enfants, les familles monoparentales et d'autres groupes de population vulnérables. On se préoccupait de plus en plus un peu partout de la pauvreté des enfants, des sans-abri et d'autres indicateurs de l'exclusion sociale.

Fort heureusement, les signes de reprise économique de la fin des années 1990 ont permis de terminer la décennie sur une note plus encourageante. En 2000, le taux de chômage était tombé au-dessous de 7 %¹⁶, soit le plus bas depuis 1976. Les données nationales les plus récentes dont dispose Statistique Canada indiquent qu'entre 1997 et 1998 le revenu familial après impôt a augmenté de 3,7 %¹⁷, la plus grande partie de cette

¹⁴ Statistique Canada, *Le revenu au Canada, 1998*, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Statistique Canada, *Le Canada en statistique : main-d'œuvre, emploi et chômage* [tableau en ligne], 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

¹⁷ Statistique Canada, *Le revenu au Canada, 1998*, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

augmentation étant attribuable à la hausse du revenu marchand. Toutes les régions et tous les types de familles ont bénéficié d'une augmentation du revenu familial. De plus, il importe de signaler que les données disponibles sur le revenu de la famille ne reflètent pas les effets des récentes modifications apportées à la politique de l'impôt, ni la Prestation nationale pour enfants versée aux familles ayant des enfants et dont le revenu est faible ou modeste.

33. LE REVENU FAMILIAL DONNE DES SIGNES DE REPRISE

Pendant la plus grande partie des années 1990, le revenu familial au Canada est demeuré au-dessous de son point culminant d'avant la récession. De 1989 (année record d'avant la récession) à 1993, le revenu familial médian après impôt¹⁸ a baissé de 8 %, passant de 44 400 \$ à 41 300 \$. Bien que le revenu familial médian (43 900 \$) ait augmenté au cours des années suivantes, il n'avait pas encore atteint, en 1998, le niveau antérieur à la récession.

L'augmentation du revenu familial observée en 1998 était cependant supérieure de près de 4 % aux niveaux de 1997, représentant ainsi la plus forte augmentation annuelle en dix ans. Cette appréciation s'explique presque exclusivement par l'amélioration du revenu marchand (revenus d'emploi, pensions et investissements privés), qui a connu une hausse de 5 % en 1997. Cette amélioration a touché tous les types de familles dans toutes les provinces.

Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

34. AUGMENTATION MODESTE DU REVENU DES FAMILLES À UN SEUL REVENU

De 1989 à 1998, ce sont les familles avec deux salaires qui ont bénéficié de la plus forte augmentation de leur revenu, en particulier celles qui n'avaient pas d'enfants. Les couples à double revenu¹⁹ sans enfants ont connu une augmentation moyenne de 10,5 % de leur revenu après impôt²⁰. Les couples à double revenu avec des enfants ont quant à eux profité d'une augmentation de 6,3 %. Par contre, les couples à un seul revenu avec des enfants ont bénéficié d'une augmentation de leur revenu après impôt de 3,2 %

seulement. C'est pour les parents seuls que l'augmentation a été la plus faible, avec une hausse de 1,5 % seulement au cours de ces dix années.

R. Sauvé, *La situation financière actuelle des familles canadiennes - rapport 2000*, Nepean : Institut Vanier de la famille, 2001.

35. DEUX REVENUS SONT NÉCESSAIRES SIMPLEMENT POUR SE MAINTENIR À FLOT

Au cours des années 1990, il semblait nécessaire d'avoir deux revenus simplement pour maintenir le niveau de vie de la famille. Entre 1989 et 1998, le revenu médian après impôt²¹ des familles à double revenu s'est accru de près de 6 %, passant de 49 400 \$ à 52 100 \$. Par ailleurs, le revenu moyen de la famille biparentale où un seul des partenaires gagnait un revenu est tombé de 5 % pendant cette même période, passant de 37 900 \$ en 1989 à 36 100 \$ en 1998.

Statistique Canada, *Le revenu au Canada*, 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 75-202XPF au catalogue, 2000.

36. AUGMENTATION DE L'ÉCART ENTRE LES RICHES ET LES PAUVRES

L'écart de revenu entre les familles canadiennes s'est creusé au cours des deux dernières décennies. En 1981, les 20 % des familles dont le niveau de revenu était le plus élevé recevaient 40 % des revenus générés au Canada. En 1997, cette part était passée à 44 %. Les 20 % de familles ayant le niveau de revenu le plus bas ne recevaient que 2 % de l'ensemble des revenus en 1997, une baisse par rapport à 4 % en 1981²².

D. Ross, K. Scott et P. Smith, *Données de base sur la pauvreté au Canada*, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000.

¹⁸ Par revenu familial après impôt, on entend le revenu de toutes sources, dont les transferts gouvernementaux moins l'impôt sur le revenu. Les données sont basées sur la famille économique, c'est-à-dire toutes les personnes partageant le même logement et qui sont liées par le sang, le mariage (y compris les unions de fait) ou l'adoption. Les chiffres sont établis en dollars constants de 1998. La valeur médiane correspond au moment où la moitié des familles a un revenu plus faible et la moitié un revenu plus élevé. Contrairement au revenu familial « moyen » (mesure fondée sur la valeur moyenne), la médiane ne tient pas compte des revenus très élevés de quelques familles et donne donc une meilleure idée du revenu de la famille « type ».

¹⁹ Familles dont les membres ne sont pas des aînés et dont l'âge est inférieur à 65 ans.

²⁰ Le rapport Sauvé utilise le revenu moyen comme indicateur, et peut donc établir des tendances qui diffèrent de celles que l'on obtient avec la valeur médiane. Pour les définitions, voir la note 18.

²¹ Voir la note 18.

²² Les revenus cités correspondent aux revenus avant impôts et transferts. L'ajout des transferts gouvernementaux permet de redistribuer le revenu vers les familles à faible revenu. Les chiffres comparables après les transferts gouvernementaux sont les suivants : quintile supérieur de 1981, 38 %, quintile inférieur, 7 %; quintile supérieur de 1997, 40 %, quintile inférieur, 7 %.

37. LES FAMILLES DÉPENSENT DAVANTAGE ET ÉPARGNENT MOINS

De 1989 à 1999, les dépenses totales des ménages au Canada ont augmenté de 5 %. Au cours de la dernière décennie, c'est dans les domaines du divertissement et des loisirs, de l'éducation, ainsi que des biens et des services culturels (hausse de 31,3 %) que l'on constate la plus forte augmentation, ainsi que dans le secteur des soins médicaux et des services de santé (hausse de 25,7 %).

Pendant ce temps, l'épargne des ménages accusait une baisse. En 1989, les ménages canadiens ont économisé 6 250 \$²³, incluant des contributions aux régimes de pension. En 1999, les épargnes annuelles atteignaient en moyenne 1 664 \$. Calculée en proportion du revenu après impôt, l'épargne des ménages a chuté, passant de 13 % en 1989 à 3,6 % en 1999.

R. Sauvé, *La situation financière actuelle des familles canadiennes - rapport 2000*, Nepean : Institut Vanier de la famille, 2001.

38. LE REVENU DE LA FEMME A UNE PLACE IMPORTANTE DANS LE REVENU FAMILIAL

À mesure qu'augmente le nombre des familles à double revenu, le revenu de l'épouse²⁴ compte pour une part de plus en plus grande du revenu familial total. En 1997, le revenu des épouses correspondait à 32 % du revenu total des familles à double revenu, en augmentation par rapport à 29 % en 1989, et à 26 % en 1967.

En 1997, 23 % des épouses des familles à double revenu gagnaient plus que leur mari, une hausse par rapport à 16 % en 1981 et à 11 % en 1967. Les épouses étaient les seules à gagner un revenu dans près de 5 % des familles à deux conjoints.

Statistique Canada, *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens*, n° 13-215 au catalogue, 1997.

39. LA CONTRIBUTION DES FEMMES AU REVENU FAMILIAL PEUT FAIRE TOUTE LA DIFFÉRENCE ENTRE PAUVRETÉ ET NIVEAU DE VIE ADÉQUAT

En 1997, 200 000 familles à double revenu (5 % de l'ensemble de ces familles) avaient un revenu inférieur au seuil de faible revenu établi pour cette même année. Si les épouses²⁵ de ces familles n'avaient pas travaillé, on estime que le nombre de familles à double revenu vivant dans la pauvreté serait passé à près de 750 000, soit 18 % de l'ensemble de ces familles.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPX au catalogue, 2000.

40. UNE PROPORTION ÉLEVÉE DE FAMILLES MONOPARENTALES VIT DANS LA PAUVRETÉ, EN PARTICULIER CELLES QUI SONT DIRIGÉES PAR UNE FEMME

En 1997, les familles monoparentales dirigées par une femme et comptant des enfants de moins de 18 ans disposaient d'un revenu annuel moyen (avant impôt) de 25 400 \$. En comparaison, le revenu annuel moyen des familles monoparentales dirigées par un homme se situait à 39 400 \$, et à 64 800 \$ pour les familles biparentales ayant des enfants de moins de 18 ans.

Ces chiffres indiquent que le revenu de plus de la moitié (56 %) des familles dirigées par une mère seule tombait au-dessous du seuil de faible revenu de 1997, tout comme le quart (24 %) de celles qui étaient dirigées par un père seul. Dans le cas d'une famille biparentale, le chiffre était de 12 %. Cette situation des familles monoparentales a peu changé au cours des deux dernières décennies : en 1980, la proportion des familles monoparentales vivant dans la pauvreté était pratiquement la même qu'en 1997 (57 % de celles qui étaient dirigées par une mère seule vivaient dans la pauvreté en 1980, tout comme 25 % de celles qui étaient dirigées par un père seul).

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPX au catalogue, 2000.

²³ Les chiffres sont en dollars constants de 1998.

²⁴ Comprend les conjoints mariés et en union de fait.

²⁵ Ibid.

41. LE REVENU DES FEMMES HANDICAPÉES PEUT ÊTRE TRÈS FAIBLE

En 1994, au Canada, 38 % des femmes ayant un handicap travaillaient toute l'année à temps plein ou à temps partiel en gagnant un revenu inférieur à 15 600 \$, ce qui les plaçait dans le quintile des revenus les plus bas (20 % inférieur) parmi tous les salariés. En comparaison, 29 % des femmes sans handicap travaillant toute l'année étaient dans le quintile inférieur, tout comme 15 % des hommes handicapés et 11 % des hommes sans handicap travaillant toute l'année.

G. Fawcett, *Vaincre les obstacles : Les femmes handicapées et le marché du travail en Ontario*, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000.

42. AUGMENTATION DE LA PROPORTION DES ENFANTS DANS LES FAMILLES À FAIBLE REVENU

On estime que 1,4 million d'enfants et de jeunes de moins de 18 ans vivaient dans une famille à faible revenu en 1997, ce qui correspond à un taux de pauvreté de 19 % chez les enfants, par rapport à 15 % en 1981. Au Canada, les enfants vivant avec une mère seule sont cinq fois plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que ceux d'une famille biparentale.

D. Ross, K. Scott et P. Smith, *Données de base sur la pauvreté au Canada 2000*, Ottawa : Conseil canadien de développement social, 2000; Statistique Canada, *Revenu des familles*, 1997, *Le Quotidien* [en ligne], 14 avril 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

43. LA PAUVRETÉ EST UN PHÉNOMÈNE DYNAMIQUE

Les particuliers tombent dans une situation de faible revenu et en ressortent selon l'évolution de la structure familiale et des conditions du marché. Bien que 20 % de la population canadienne ait appartenu à la catégorie la plus basse du point de vue du revenu pendant au moins une année entre 1993 et 1996, près de la moitié est passée dans une tranche de revenu

plus élevée l'année suivante. À long terme, 5 % seulement de cette population est demeurée dans une situation de faible revenu pendant quatre années consécutives.

Trois groupes de personnes courent tout particulièrement le risque de rester dans la pauvreté à long terme : les immigrants récents (arrivés depuis moins de dix ans), les parents seuls et les personnes ayant un handicap. La probabilité d'être considéré comme un ménage à faible revenu pendant quatre années consécutives était de 24 % chez ces groupes à haut risque, comparativement à 7 % chez toutes les personnes non âgées.

M. Drolet, et R. Morissette, *Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu, 1993-1996?*, Ottawa : Statistique Canada, 2000; Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, *Facteurs à risque élevé associés à la pauvreté et à l'exclusion*, *Le Bulletin de la recherche appliquée*, 6, 1, 2000.

44. LE REVENU DES FEMMES RESTE SENSIBLEMENT INFÉRIEUR À CELUI DES HOMMES

En 1998, au Canada, le revenu des femmes qui travaillaient était en moyenne de 22 000 \$, soit 64 % du revenu moyen des hommes pour la même année (34 200 \$).

Cette situation s'explique en partie par le fait qu'elles travaillent à temps partiel beaucoup plus souvent que les hommes. Cependant, même si l'on ne tient compte que des travailleuses à temps plein toute l'année, cet écart des salaires persiste. En 1998, les femmes ayant travaillé à temps plein toute l'année ont touché un salaire moyen de 32 600 \$, soit 72 % du salaire moyen de 45 100 \$ de leurs homologues masculins.

Statistique Canada, *Le Canada en statistique : Gains moyens selon le sexe et le régime de travail [tableau en ligne]*. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

45. LES DIFFÉRENCES PERSONNELLES ET LIÉES AU TRAVAIL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES NE PEUVENT S'EXPLIQUER PAR LE SEUL FOSSÉ DES SEXES

Même après avoir pris en compte toute une série de facteurs qui pourraient contribuer à élargir l'écart des salaires (p. ex., les différences selon le sexe du point de vue de l'éducation, de l'expérience professionnelle, du régime d'emploi à temps plein ou à temps partiel, de la taille de l'entreprise, de l'industrie, de la profession, de l'état civil et familial), la moitié de l'écart des salaires selon le sexe (51 %) ne peut s'expliquer.

M. Drolet, L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques, documents de recherche, 2000.

46. L'ÉCART SALARIAL S'AMENUISE

Au cours des trois dernières décennies, l'écart salarial entre les sexes s'est amenuisé. Chez les travailleurs à temps plein toute l'année, le rapport entre le salaire des hommes et celui des femmes était de 72 % en 1998, comparativement à 58 % en 1967.

Statistique Canada, Le Canada en statistique : Gains moyens selon le sexe et le régime de travail [tableau en ligne]. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

47. L'ÉCART SALARIAL EST PLUS PRONONCÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS QUE CHEZ LES SALARIÉS

En 1996, les travailleuses à leur propre compte²⁶ travaillant à temps plein toute l'année ont gagné un revenu annuel moyen de 18 900 \$, comparativement à 28 000 \$ dans le cas de leurs homologues masculins, ce qui se traduit par un ratio du revenu des femmes à celui des hommes de 67 %.

En comparaison, les femmes participant à la main-d'œuvre rémunérée travaillant à temps plein toute

l'année ont gagné en moyenne 32 100 \$ en 1996, contre 44 000 \$ dans le cas de leurs homologues masculins, ce qui représente un ratio du revenu des femmes à celui des hommes de 73 %.

K. Hughes, Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

48. MOINS DE FEMMES QUE D'HOMMES BÉNÉFICIENT D'AVANTAGES SOCIAUX

En partie à cause de leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel, qui s'assortissent souvent d'un salaire et d'avantages sociaux moindres, les femmes bénéficient en général de moins d'avantages sociaux. En 1995, un peu plus de la moitié seulement des travailleuses au Canada (52 %) étaient couvertes par une assurance médicale offerte par l'employeur, comparativement à près des deux tiers (65 %) des hommes, tandis que 88 % d'entre elles bénéficiaient d'un régime d'assurance dentaire, comparativement à 62 % des hommes.

M. Drolet, et M. Morissette, Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

49. LE TAUX DE SYNDICALISATION DES FEMMES AUGMENTE

La syndicalisation est généralement associée à un revenu plus élevé, mais le taux de syndicalisation des femmes a traditionnellement été moins élevé que celui des hommes; cet écart s'est considérablement amoindri au cours des dernières décennies. De 1966 à 1992, le nombre de femmes syndiquées a quintuplé pour passer de 320 000 à 1,6 million. Au cours de cette même période, le nombre des syndiqués masculins n'a que légèrement augmenté, passant de 1,6 million en 1966 à 2,3 millions en 1992. En 1999, 31 % des femmes étaient syndiquées, comparativement à 33 % des hommes.

Il résulte de ces tendances que les femmes représentaient 46 % de tous les syndiqués en 1999,

²⁶ Sans employés.

comparativement à moins de 20 % trente ans auparavant.

E. Akyeampong, *L'augmentation de la syndicalisation chez les femmes, L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 1998; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

50. LES COTISATIONS INFÉRIEURES DES FEMMES À UN RÉGIME DE PENSION SE TRADUISENT PAR UN REVENU DE RETRAITE INFÉRIEUR

En 1997, les femmes âgées de 65 ans et plus disposaient d'un revenu de retraite moyen de 16 000 \$, toutes sources confondues, soit plus de 10 000 \$ de moins que les hommes âgés. Historiquement, cette différence s'explique en grande partie par le fait que les femmes étaient en général moins présentes dans la main-d'œuvre ou que leurs revenus étaient inférieurs à ceux des hommes, ce qui diminuait leur capacité de contribuer à des régimes de pension privés, parraïnés par l'employeur, ou publics.

Compte tenu de la participation de plus en plus grande des femmes à la main-d'œuvre et de leurs revenus plus élevés dans un passé récent, il est possible que cet écart s'amenuise alors que les femmes actives actuelles atteindront l'âge de la retraite. En 1997, 40 % des travailleuses contribuaient à un régime de pension de l'employeur, ce qui représente une augmentation par rapport à 38 % en 1980. Le nombre de femmes qui participent à ces régimes est aujourd'hui comparable à celui des hommes (42 %). De plus, en 1997, 2,8 millions de femmes contribuaient à un REER, soit 26 % de tous les contribuables féminins, une augmentation par rapport à 10 % seulement en 1982. Chez les hommes, le taux comparable de cotisations à un REER en 1997 était de 33 %.

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

51. LE REVENU DE RETRAITE DES FEMMES N'ATTEINDRA PEUT-ÊTRE JAMAIS CELUI DES HOMMES EN RAISON DU TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS NON RÉMUNÉRÉES

Le rôle primordial des femmes sur le plan des responsabilités familiales non rémunérées a pour conséquence qu'elles consacrent moins de temps au travail rémunéré, une réalité qui peut avoir pour conséquence de limiter leur revenu immédiat et celui dont elles disposeront au moment de leur retraite. Les femmes canadiennes de 35 à 44 ans consacrent en moyenne 38 heures par semaine à du travail non rémunéré, comparativement à 22 heures pour leurs homologues masculins. Par contre, elles font en moyenne 27 heures par semaine de travail rémunéré contre 43 heures dans le cas des hommes.

Statistique Canada, *Revenu des jeunes retraitées*, *Le Quotidien* [en ligne], 11 décembre 2000. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

52. LES FAMILLES MONOPARENTALES ONT TRÈS PEU ACCÈS À LA PROTECTION EN MATIÈRE DE PENSION

En 1995, 22 % seulement des parents seuls contribuaient à un régime de pension autre que le RPC ou le RRQ, comparativement à 54 % des mères et 65 % des pères de famille biparentale.

Institut Vanier de la famille, *De la table de cuisine à la table du conseil*, Nepean : Institut Vanier, 1998.

C

D. ÉVOLUTION DE L'INDUSTRIE ET DE L'ORGANISATION

La nature du travail a évolué au cours du siècle dernier, comme en témoignent le déclin de la proportion des emplois dans le domaine de l'agriculture, des ressources et de la transformation, et l'émergence du travail dans le secteur des services. Pour de nombreuses entreprises, cependant, les années 1990 ont ouvert la voie à des changements environnementaux qui ont connu un rythme sans précédent sous la poussée de la mondialisation, la montée des pressions compétitives, et la prolifération rapide des technologies informatiques²⁷. Au cours de la dernière décennie, de nombreuses organisations ont essayé de répondre à ces pressions en rationalisant et en se dotant de structures plus petites, plus horizontales et plus souples qu'elles croyaient mieux adaptées à un environnement incertain en mutation rapide.

Ironiquement, les efforts d'adaptation au changement de ces organisations se sont avérés être une « épée à double tranchant »²⁸. Les exigences de productivité accrue, de distribution plus rapide, d'innovation et de sensibilité aux besoins d'une clientèle diversifiée, de même que la nécessité de réagir aux attentes des actionnaires et l'obligation de répondre des résultats, ont exercé une pression énorme sur les individus dans toutes les sphères de l'organisation. Le contrat implicite entre l'employeur et l'employé garantissant la stabilité de l'emploi en retour des efforts de l'employé et de sa loyauté semble s'être rompu. Les réductions de main-d'œuvre dans le but d'améliorer l'efficacité de l'organisation ont eu un effet démoralisant sur les « survivants », mais le succès des modèles caractérisant le nouveau milieu de travail, comme les équipes autogérées, les cercles de qualité, etc., exige par définition un moral et un engagement très élevés²⁹. L'ensemble de ces divers phénomènes a forcé les entreprises canadiennes à revoir leur façon de se positionner dans le marché, de mener leurs affaires, et surtout de gérer leur personnel³⁰.

Il en résulte que les ressources humaines sont passées au premier plan, les praticiens et les décideurs politiques se rendant compte qu'en bout de ligne, le succès des industries basées sur l'information et la technologie dépendra du talent, de la motivation et des compétences des employés. Le changement de la nature du travail en général, et des affaires en particulier, a donc été le facteur déterminant de la décision de rendre les lieux de travail plus accueillants pour l'employé dans le but de le motiver et d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

²⁷ G. Betcherman, K. McMullen, N. Leckie et C. Caron, *The Canadian workplace in transition*, Kingston : Université Queen's, Centre des relations industrielles, 1996.

²⁸ T. Kochan et R. McKersie, Human resources, organizational governance, and public policy: Lessons from a decade of experimentation, dans T. Kochan et M. Useem (éd.), *Transforming organizations*, New York : Oxford, 1992, 3-14.

²⁹ S. Mohrman, S. Cohen et A. Mohrman, *Designing team-based organizations: New forms for knowledge work*, San Francisco : Jossey-Bass, 1995.

³⁰ L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson, *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail famille au Canada*, Ottawa : Santé Canada, 1999.

53. HAUSSE DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES SERVICES

De 1976 à 1996, l'emploi dans le secteur tertiaire au Canada est passé de 67 % de l'emploi global à 75 %, principalement dans le domaine de la consommation (p. ex., vente au détail, loisirs, alimentation et logement, services personnels) et des services commerciaux (p. ex., finance, immobilier et services de gestion des affaires).

Au cours de l'année 2000, pour chaque travailleur supplémentaire dans l'industrie de la production de biens, s'ajoutaient dix travailleurs dans le secteur des services.

A. Heisz, et S. Cote, *Stabilité de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (hiver 1998); Statistique Canada, *Le marché du travail : bilan de fin d'année 2000*, Le Quotidien [en ligne], 17 janvier 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

54. VRAISEMBLABLEMENT MOINS D'EMPLOIS À TEMPS PLEIN DANS LE SECTEUR DES SERVICES

En 1997, seulement 77 % des emplois dans le secteur des services étaient des emplois à temps plein, comparativement à 92 % dans l'industrie de la production de biens. Neuf emplois à temps partiel sur dix se trouvaient dans les industries de service.

S. Crompton, et M. Vickers, *Cent ans de main-d'œuvre, Tendances sociales canadiennes* (été 2000).

55. TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI PLUS RAPIDE DANS LES INDUSTRIES À « FORTE CONCENTRATION DE SAVOIR »

De 1971 à 1991, l'emploi dans les industries à « forte concentration de savoir » (celles qui ont un haut niveau de recherche et développement, des postes exigeant des compétences élevées et une main-d'œuvre de haut niveau) a augmenté en moyenne de 4,2 % par année, comparativement à 1,7 % et 2,2 %, respectivement, dans les industries à concentration moyenne et faible de savoir.

En dépit d'une croissance rapide, cependant, les industries à forte concentration de savoir ne représentaient encore qu'une faible partie du secteur des entreprises (15 % de l'emploi dans toutes les industries).

S. Gera, et P. Masse, *Performance de l'emploi dans l'économie du savoir*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1996.

56. LES COLS BLANCS SONT EN MAJORITÉ

De 1971 à 1995, la proportion des cols blancs est passée de 53 % à 68 % de la main-d'œuvre canadienne. Celle des cols bleus a quant à elle diminué, passant de 47 % à 32 % au cours de la même période.

Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, *Changement structurel et emploi au Canada : le savoir prime*, *Le Bulletin de la recherche appliquée*, 3, 1, 1998.

57. LA MAJORITÉ DES EMPLOYÉS DU SECTEUR PRIVÉ TRAVAILLE DANS DE PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

En 1997, les petites et moyennes entreprises comptaient pour 60 % de l'emploi commercial³¹ au Canada : les entreprises de moins de 20 employés représentaient 25 % de l'emploi, celles de 20 à 99 employés, 19 %, et celles de 100 à 499 employés, 16 %, les 40 % restants se répartissant dans les grandes entreprises de plus de 500 employés.

M. Drolet, et M. Morissette, *Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises*, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

58. RÉMUNÉRATION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE PENSIONS INFÉRIEURES DANS LES PETITES ENTREPRISES

En 1997, le salaire des travailleurs, hommes ou femmes, des grandes entreprises du secteur privé (500 employés et plus) était de 15 % à 20 % plus élevé

³¹ À l'exclusion des travailleurs dans le domaine de l'agriculture, de la pêche et de la trappe, ainsi que des organisations gouvernementales et quasi-gouvernementales (p. ex., la santé, l'éducation et le bien-être).

que celui de leurs homologues travaillant dans des entreprises plus petites. La protection en matière de pensions offerte par les grandes entreprises était quatre fois supérieure à celle des petites.

M. Drolet, et M. Morissette, *Données canadiennes récentes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises*, Ottawa : Statistique Canada, 1998.

59. RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET « RESTRUCTURATION », PRINCIPALE FORME DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL AU DÉBUT DES ANNÉES 1990

Une enquête à l'échelle nationale réalisée en 1996 auprès de 750 entreprises industrielles et commerciales et de leurs employés a montré que la réduction des effectifs et la restructuration des activités³² avaient été la principale forme de changement organisationnel au cours des trois années précédant l'enquête. Bien que près de la moitié des entreprises (43 %) ne signale absolument aucun changement pendant cette période, 25 % d'entre elles ont mentionné une réduction des effectifs et 31 % une restructuration des activités.

Cependant, si le changement est mesuré en fonction du nombre d'employés touchés, l'ampleur du mouvement est plus importante que si l'on ne tient compte que du nombre d'entreprises concernées. Quarante-trois pour cent des entreprises n'ont signalé aucun changement, mais il s'agissait surtout de petites entreprises qui, ensemble, ne représentaient que 13 % de l'emploi. Par ailleurs, 25 % des entreprises ayant signalé une réduction de leurs effectifs représentaient plus de la moitié de l'emploi (51 %) et les 31 % qui ont procédé à une restructuration représentaient largement deux tiers (66 %) de l'emploi au moment de l'enquête.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, *Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés*, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

60. ESCALADE DE LA COMPLEXITÉ TECHNOLOGIQUE DU TRAVAIL

Lors d'une enquête réalisée en 1996 auprès de 1 960 employés de 750 entreprises industrielles et commerciales partout au Canada, 60 % des répondants ont mentionné que la complexité de leur travail du point de vue technologique avait augmenté au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, *Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés*, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

61. LES COMPÉTENCES INFORMATIQUES S'ACQUIÈRENT PRINCIPALEMENT EN COURS D'EMPLOI

En 1998-1999, on estime que 24 % des entreprises, qui emploient 37 % des travailleurs rémunérés au Canada, ont mis en application de nouveaux logiciels ou ont installé de nouveaux composants informatiques d'envergure. Quarante-cinq pour cent des employés à qui on a demandé comment ils avaient acquis leurs connaissances en informatique ont répondu qu'ils les avaient acquises eux-mêmes, et une proportion sensiblement égale (44 %) ont déclaré qu'ils avaient été formés en cours d'emploi par des collègues, des surveillants et d'autres personnes-ressources. Seuls 23 % des répondants avaient reçu une formation officielle payée par l'employeur.

Statistique Canada, *Enquête sur le milieu de travail et les employés 1999*, *Le Quotidien* [en ligne], 19 février 2001. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

³² La restructuration des activités correspond à la réorganisation des processus de travail visant à améliorer le rendement.

62. LA MOITIÉ DES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES CANADIENNES FONCTIONNENT DANS UN ENVIRONNEMENT HAUTEMENT COMPÉTITIF

Les données préliminaires d'une enquête de 1996 auprès de 750 entreprises partout au Canada révèlent que la moitié (50 %) d'entre elles ont plus de 20 concurrents dans leur marché le plus important. Les plus hauts niveaux de concurrence se retrouvent vraisemblablement dans des industries comme l'immobilier (75 % des entreprises de ce secteur ont plus de 20 concurrents) et dans les services commerciaux (64 %), où un grand nombre de petites entreprises servent un grand nombre de clients.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998.

63. LES ORGANISATIONS SIGNALENT UNE PÉNURIE DE TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS DES DOMAINES ESSENTIELS

Lors d'une étude réalisée en 1999 auprès des petites et grandes entreprises canadiennes, 83 % des responsables des ressources humaines ont signalé que leur entreprise faisait face à une pénurie de travailleurs spécialisés. La pénurie la plus criante touchait les postes de techniciens au-delà du niveau d'entrée : 93 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient de la difficulté à trouver des gens de métier, des scientifiques, des ingénieurs et des techniciens expérimentés. De plus, 60 % signalent une pénurie de gestionnaires intermédiaires expérimentés.

S. Murphy, What to do before the well runs dry, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

64. LES IMMIGRANTS RÉCENTS CONTRIBUENT À RÉPONDRE À LA DEMANDE DE TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS DANS LE DOMAINE DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

De 1991 à 1996, les immigrants récents occupaient un tiers de l'ensemble des nouveaux emplois créés au Canada dans le domaine du génie informatique, de la programmation et de l'analyse de systèmes.

J. Zhao, Exode et afflux de cerveaux : migration des travailleurs du savoir en provenance et à destination du Canada, Revue trimestrielle de l'éducation, 6, 3, 2000, 8-35.

65. LES EMPLOYÉS FONT FACE À LA RAPIDITÉ DU CHANGEMENT

Les résultats d'une enquête représentative auprès de 1 000 employés partout au Canada montrent que le plus grand défi auquel doivent faire face les répondants au travail est la nécessité de se maintenir à jour par rapport au changement :

- 55 % se sentent stressés et ont trop à faire en trop peu de temps;
- 46 % estiment que leur principal défi est de « simplement se tenir au courant »;
- 20 % ont peur de perdre leur emploi;
- 40 % indiquent que leur curriculum vitae était toujours à jour.

Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.

Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>

66. L'IMPORTANCE ACCORDÉE À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES VARIE SELON L'INDUSTRIE ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

Selon des données préliminaires de Statistique Canada, une entreprise industrielle et commerciale sur cinq au Canada estime que la gestion des ressources humaines est un élément essentiel ou très important de ses opérations. On met plus souvent l'accent sur les stratégies de ressources humaines (p. ex., l'amélioration de la formation des employés, des processus de participation et des procédures de travail, ainsi que des relations patronales-syndicales) dans les grandes entreprises (environ 50 % des entreprises de 100 employés ou plus considèrent que les stratégies de ressources humaines sont essentielles ou très importantes, comparativement à 34 % de celles qui comptent 20 à 99 employés, et à 17 % des petites entreprises de moins de 20 employés). C'est dans les entreprises de communications (92 % considèrent que ces stratégies sont très importantes ou essentielles) et dans celles du secteur des finances et de l'assurance (83 %) que l'on a le plus de stratégies en matière de ressources humaines.

Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, Un milieu de travail en évolution : résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, Ottawa : ministère de l'Industrie, 1998

E. STRUCTURE ET TEMPS DE TRAVAIL

Les changements industriels et organisationnels décrits dans la section précédente ont contribué à l'évolution du temps de travail et de la structure du travail lui-même. Les pressions sur la production, l'explosion de l'industrie des services et la croissance de la demande de services vingt-quatre heures sur vingt-quatre ont entraîné une augmentation des quarts de travail en dehors des heures normales pour certains employés et une tendance à l'allongement des heures de travail pour d'autres. La longueur des journées de travail ou les horaires de travail imprévisibles peuvent avoir un effet particulièrement néfaste sur les employés et les empêcher de jouir des plaisirs du rôle parental ou tout simplement de la vie familiale.

Cependant, une autre préoccupation aussi importante, sinon plus, pour les particuliers et les familles est l'érosion apparente du modèle traditionnel de l'emploi permanent à temps plein « à vie ». À mesure que les organisations s'orientent vers la « production au moment adéquat », on a tendance à associer « l'emploi à la carte » à une forme de travail qui fait de plus en plus appel à des modalités d'emploi non conventionnelles comme le travail à temps partiel, temporaire ou à contrat, le travail indépendant, et le cumul d'emplois. Traditionnellement, ces modalités étaient associées à du travail à court terme et instable, et à un revenu réduit et précaire. En appliquant ces descripteurs à tout le travail non typique, on risque cependant de masquer la diversité de cette catégorie. Tous les emplois non conventionnels ne sont pas nécessairement de « mauvais » emplois. Selon les dernières indications, les travailleurs non conventionnels sont des femmes et des hommes de tous les âges et de tous les niveaux d'éducation dans bien des professions et des industries différentes³³. Une certaine proportion de travailleurs hautement spécialisés préfèrent peut-être ce type de dispositions afin d'avoir plus de variété au cours de leur carrière, plus de possibilités d'élargir leurs compétences, et un meilleur contrôle sur le travail qu'ils font.

Récemment, Graham Lowe et les associés des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques ont analysé les données de l'Enquête sur la population active afin de mesurer l'ampleur de l'emploi non conventionnel au Canada³⁴. Ils ont tout d'abord évalué tous les employés rémunérés, et ont ensuite réduit ce chiffre en éliminant successivement ceux dont les emplois avaient des caractéristiques « non conventionnelles ». Les résultats de leur analyse, sur l'ensemble des Canadiens au travail en 1998, étaient les suivants :

- 82 % étaient des employés rémunérés (18 % étaient autonomes);
- 73 % étaient des employés rémunérés dans un emploi permanent;
- 62 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent;
- 54 % étaient des employés rémunérés à temps plein dans un emploi permanent d'une durée de six mois ou plus.

Autrement dit, le modèle « type » de l'emploi permanent à temps plein ne s'appliquait qu'à environ la moitié des travailleurs canadiens, ce qui signifie que 46 % de la main-d'œuvre occupe des emplois « non conventionnels » sous une forme ou sous une autre. De plus, les auteurs font remarquer que les catégories structurelles que nous utilisons pour définir le travail non conventionnel, c'est-à-dire temporaire, indépendant, etc., peuvent ne donner qu'une information limitée sur la réalité de l'expérience professionnelle des travailleurs; on ne recueille aucune information sur la diversité des sous-catégories (un employé temporaire pouvant être un consultant technique ou une coiffeuse), sur la possibilité qu'une personne appartienne à plusieurs catégories (par ex., être à contrat et travailler à temps partiel), et sur le fait que les catégories changent avec le temps.

³³ L. Grenon, et B. Chun, *L'emploi rémunéré non permanent, L'emploi et le revenu en perspective* (automne 1997).

³⁴ G. Lowe, G. Schellenberg et K. Davidson, *Re-thinking employment relationships*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

Les auteurs estiment que, pour avoir une meilleure idée de la nature du monde du travail à l'heure actuelle, il faudrait faire une analyse de la qualité de la relation d'emploi. Ce qui fait une différence en ce qui concerne l'employé et sa famille, c'est le niveau de sécurité relié à l'emploi, les avantages sociaux offerts, les possibilités de formation et de promotion, le contrôle de l'employé sur sa charge de travail et son horaire, et le sentiment que sa contribution a de la valeur dans la relation d'emploi. À ce jour, nous savons très peu de choses sur la façon dont les modalités d'emploi non conventionnelles répondent à ces besoins.

Ce changement du régime de travail a des conséquences pour tous les travailleurs, mais en particulier pour les femmes. Bien que celles-ci représentent actuellement près de la moitié de la main-d'œuvre, les deux sexes se différencient toujours en ce qui concerne leur appartenance au marché du travail. Les femmes sont surreprésentées dans le travail non conventionnel : 57 % d'entre elles occupent des emplois non permanents, comparativement à 43 % des hommes³⁵; 28 % travaillent à temps partiel, comparativement à 10 % seulement des hommes; et, au cours des vingt dernières années, elles constituaient en général près des trois quarts de la main-d'œuvre à temps partiel³⁶. Ces chiffres soulèvent d'importantes questions sur les conséquences de l'évolution de la structure du marché du travail du point de vue de l'égalité, de la sécurité du revenu et de l'équité de l'accès aux avantages sociaux et à la formation.

³⁵ L. Grenon, et B. Chun, L'emploi rémunéré non permanent, *L'emploi et le revenu en perspective* (automne 1997).

³⁶ Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

67. LE « NEUF À CINQ » EST MINORITAIRE

En 1995, un Canadien sur trois seulement (33 %) travaillait de neuf à cinq dans un poste à temps plein permanent.

B. Lipsett, et M. Reesor, *Flexible work arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

68. CROISSANCE DU TRAVAIL NON CONVENTIONNEL, EN PARTICULIER CHEZ LES FEMMES

La proportion des travailleurs ayant des modes de travail non conventionnels, dont le travail à temps partiel, temporaire, indépendant et le cumul d'emplois, a continué à augmenter au cours des années 1990. En 1999, 41 % des employés occupaient un poste faisant partie de cette catégorie, ce qui représente une augmentation par rapport à 35 % en 1989. Bien que la proportion des hommes dans ce cas ait également augmenté au cours de la même période, ils demeurent encore moins nombreux que les femmes à occuper ce genre de poste (29 % des hommes avaient un emploi atypique en 1999, une augmentation par rapport à 22 % en 1989).

Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

69. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EST « RÉSERVÉ AUX FEMMES »

En 2000, au Canada, 28 % des employées travaillaient à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine, comparativement à 10 % des employés masculins. Au cours des 25 dernières années, les femmes ont constamment compté pour 70 % de la main-d'œuvre canadienne à temps partiel.

Statistique Canada, *Le Canada en statistique : Emploi à temps plein et à temps partiel [tableau en ligne]*, 2001. Disponible à l'adresse: <http://www.statcan.ca>; Statistique Canada, *Femmes au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

70. DE NOMBREUSES FEMMES TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL POUR DES RAISONS FAMILIALES

En 1999, 73 % des travailleurs à temps partiel au Canada déclaraient que c'était un choix de leur part et qu'ils ne voulaient pas travailler à temps plein, les raisons de cette préférence différant selon le sexe de la personne. La « préférence personnelle » est la raison la plus souvent invoquée par les deux sexes (44 % chez les hommes et 45 % chez les femmes, dans la catégorie des 25 à 54 ans), mais les responsabilités familiales talonnent de très près chez les femmes : 44 % des femmes de cette tranche d'âge travaillent à temps partiel afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants, de parents âgés ou pour d'autres raisons de nature familiale. En comparaison, moins de 10 % des hommes invoquent des raisons familiales pour justifier leur travail à temps partiel.

K. Marshall, *Travailler à temps partiel par choix*, *L'emploi et le revenu en perspective* (novembre 2000).

71. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SIGNIFIE UN TAUX HORAIRE INFÉRIEUR

En 1999, le salaire horaire moyen des travailleurs canadiens à temps plein (au moins 30 heures par semaine) âgés de 25 ans et plus était de 16 \$, tandis que celui des travailleurs à temps partiel par choix était de 14,50 \$, et celui des travailleurs à temps partiel involontaire, de 12 \$.

K. Marshall, *Travailler à temps partiel par choix*, *L'emploi et le revenu en perspective* (novembre 2000).

72. L'ACCROISSEMENT DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Le nombre de travailleurs indépendants au Canada a plus que doublé au cours des 20 dernières années. En 1998, près de 2,5 millions de Canadiens déclaraient être travailleurs indépendants, soit 16 % de la main-d'œuvre.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à être travailleurs indépendants. En 1997, au Canada, 21 % des hommes membres de la population active

étaient travailleurs indépendants, comparativement à 14 % des femmes.

Z. Lin, J. Yates et G. Picot, *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Ottawa : Statistique Canada, 1999; K. Hughes, *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

73. SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE « TRADITIONNELLE » ENTRE LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Comme on le voit dans l'ensemble de la main-d'œuvre, les travailleuses indépendantes ont tendance à se regrouper chez les « cols roses » : en 1997, 44 % des travailleuses indépendantes à leur propre compte³⁷ étaient dans le secteur des services ou du secrétariat, comparativement à 8 % des hommes. Les travailleurs indépendants masculins, quant à eux, se retrouvaient plutôt dans les métiers manuels : en 1997, 37 % de ceux qui travaillaient à leur propre compte étaient dans la construction, le transport ou le secteur de la fabrication, comparativement à 6 % des femmes.

K. Hughes, *Gender and self-employment in Canada: Assessing trends and policy implications*, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1999.

74. LES HOMMES ONT RECOURS AU TRAVAIL NON CONVENTIONNEL POUR S'ASSURER UNE « TRANSITION EN DOUCEUR » VERS LA RETRAITE

Selon la tendance observée, certains hommes auraient recours au travail indépendant ou à temps partiel pour adoucir la transition vers la retraite. Une analyse récente de la main-d'œuvre s'est basée sur les données historiques de certains groupes d'employés masculins à des intervalles d'âge de cinq ans pour examiner l'évolution de la fréquence du travail indépendant et du travail à temps partiel. En 1988, alors que les individus du groupe

sélectionné avaient entre 55 et 59 ans, 26 % étaient des travailleurs indépendants. Cette proportion était passée à 37 % en 1993 (entre 60 et 64 ans), et, en 1998 (entre 65 et 69 ans), au moins 60 % des membres de cette cohorte faisaient encore partie de la main-d'œuvre à titre de travailleurs indépendants. Dans le cas du travail à temps partiel, les chiffres correspondants sont les suivants : 6 % entre 55 et 59 ans, 13 % entre 60 et 64 ans, et 30 % entre 65 et 69 ans.

M. Walsh, *L'exercice d'un emploi après 65 ans, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1999).

75. L'AUGMENTATION DU TRAVAIL PAR QUARTS

En 1995, 3,5 millions de travailleurs, soit 32 % de la main-d'œuvre canadienne rémunérée, travaillaient par quarts en dehors des heures normales ou selon une certaine forme de roulement, ce qui est une augmentation par rapport à 3 millions en 1991. La proportion des hommes et des femmes était sensiblement la même : en 1995, 1,9 million d'hommes (33 % des employés) et 1,6 million de femmes (32 % des employées) travaillaient par quarts.

Le tiers des travailleurs par quarts, hommes ou femmes, est parent d'enfants de moins de 16 ans.

K. Johnson, *Shiftwork from a work and family perspective*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

76. PRÈS DE LA MOITIÉ DES COUPLES À DOUBLE REVENU AYANT DES ENFANTS TRAVAILLENT PAR QUARTS EN DEHORS DES HEURES NORMALES

Quand on a recours au couple comme unité d'analyse, le travail par quarts en dehors des heures normales semble avoir une plus grande portée que si on examine les personnes en particulier. En 1995, dans 45 % des couples à double revenu ayant un enfant de moins de 16 ans, au moins un des deux

³⁷ Sans employés.

conjoint travaillait par quarts en dehors des heures normales.

K. Johnson, Shiftwork from a work and family perspective, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

77. L'AUGMENTATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE

La proportion des travailleurs occupant un emploi temporaire (c.-à-d. dont la fin est déterminée) a légèrement augmenté au début des années 1990. En 1994, 9 % des travailleurs rémunérés avaient un travail temporaire ou à contrat, une augmentation par rapport à 8 % en 1989.

Généralement, les travailleurs ayant un emploi temporaire sont plus souvent des jeunes, des célibataires et des femmes que lorsqu'il s'agit d'un travail permanent, et leur contrat de travail est plus court. Ils ont également beaucoup moins accès aux avantages sociaux dans le domaine de la santé, des soins dentaires et des vacances, et touchent un salaire horaire plus bas (12,70 \$ l'heure en 1995, comparativement à 15,39 \$ chez les travailleurs permanents).

L. Grenon, et B. Chun, L'emploi rémunéré non permanent, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1997).

78. LA PROPORTION DES TRAVAILLEURS AYANT PLUSIEURS EMPLOIS AUGMENTE LENTEMENT

La proportion des travailleurs ayant plus d'un emploi rémunéré a légèrement augmenté au cours de la dernière décennie, la plus grande partie de cette augmentation étant attribuable aux femmes. De 1987 à 1999, la proportion des femmes ayant plus d'un emploi est passée de 4 % à 6 % de la main-d'œuvre. Par contre, celle des hommes dans le même cas est restée sensiblement la même pendant cette période, soit environ 4 %. En 1999, les femmes comptaient pour 52 % de tous les "cumulards", comparativement à 42 % seulement en 1987.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

79. LA POLARISATION DES HEURES DE TRAVAIL

Au cours des deux dernières décennies, la proportion des employés travaillant de 35 à 40 heures a diminué, tandis que dans le cas de ceux qui font des semaines plus courtes ou plus longues, elle a augmenté. En 1998, 41 % seulement des personnes travaillaient de 35 à 40 heures par semaine, comparativement à 50 % en 1980. Aux deux extrémités du spectre, la proportion des employés ayant des semaines plus courtes (0 à 34 heures) est passée de 34 % en 1980 à 38 % en 1998, et la proportion de ceux ayant une longue semaine (41 heures ou plus) est passée de 17 % à 21 % de la main-d'œuvre.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à l'extrémité de la distribution des longues heures : ils sont plus susceptibles de travailler de 35 à 40 heures (43 % des hommes, comparativement à 39 % des femmes en 1998) et de faire de longues semaines de 41 heures ou plus (29 % des hommes comparativement à 12 % des femmes).

En 1998, 6 % des hommes et 1 % des femmes travaillaient 60 heures par semaine.

K. Hall, La bipolarisation des horaires à la fin des années 1990, L'emploi et le revenu en perspective (été 1999).

80. LA PRÉDOMINANCE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Plus de 1,9 million d'employés rémunérés au Canada, soit 17 % de la main-d'œuvre, ont fait des heures supplémentaires dans le cadre d'une semaine « typique » en 1997. Plus de la moitié (53 %) n'ont été ni payés, ni compensés d'une façon ou d'une autre pour ce travail.

Les hommes font près de deux heures supplémentaires sur trois, pour lesquelles ils sont également susceptibles d'être payés; en 1997, près de la moitié des 1,2 million d'hommes ayant fait des heures supplémentaires au cours d'une semaine de travail moyenne ont été rémunérés, comparativement à une femme sur trois dans le cas des 730 000 femmes qui étaient dans la même situation.

Les heures supplémentaires dépendent de la profession. La moitié de l'ensemble des personnes ayant déclaré des heures supplémentaires faisait partie de la catégorie professionnelle, de la gestion ou de l'administration. Ce sont les enseignants qui ont le plus grand nombre d'heures supplémentaires (28 % ont déclaré des heures supplémentaires et 95 % n'ont pas été payés pour ce travail), et les travailleurs dans certaines catégories de services (sécurité, brevages et alimentation, logement, services personnels, concierges et manœuvres) qui affichent le taux le plus bas, soit 8 %.

D. Duchesne, Heures supplémentaires : la situation actuelle, L'emploi et le revenu en perspective (hiver 1997).

81. LA MAJORITÉ DES TRAVAILLEURS AU CANADA SONT SATISFAITS DE LEURS HEURES DE TRAVAIL

Les deux tiers des travailleurs canadiens (67 %) sont satisfaits de leur nombre d'heures de travail. La plupart de ceux qui ne le sont pas préféreraient en faire davantage afin d'augmenter leur salaire, plutôt que de travailler moins longtemps. Les travailleurs qui souhaiteraient travailler plus longtemps (27 % de la main-d'œuvre) sont jeunes, ont un faible niveau de scolarité et peu de compétences, peu d'ancienneté, un travail temporaire et un nombre d'heures réduit. Les plus susceptibles de souhaiter travailler moins longtemps (6 % de la main-d'œuvre) sont les professionnels et les gestionnaires ayant un haut niveau de scolarité, un salaire horaire élevé, plus d'ancienneté, un travail permanent, et qui travaillent déjà de longues heures.

M. Drolet, et R. Morissette, Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?, Ottawa : Statistique Canada, 1997.

F. GARDE D'ENFANTS ET LES SOINS PRODIGUÉS À D'AUTRES MEMBRES DE LA FAMILLE

La capacité de l'employé d'intégrer son travail et ses responsabilités extérieures est dans une mesure non négligeable déterminée par son assurance que les membres dépendants de sa famille sont bien, et que l'on s'occupe d'eux en son absence. Comme les femmes continuent de tenir au travail rémunéré, une grande partie du travail gratuit qu'elles faisaient traditionnellement, comme prendre soin des enfants, des personnes âgées de la famille et de ceux qui sont frappés par une maladie aiguë ou une invalidité de longue durée, a été redistribuée. Dans certains cas, la conjointe ou le conjoint, les enfants plus âgés ou un membre de la famille étendue ont modifié leurs horaires afin de prendre une plus grande part de responsabilité sur le plan des soins. Une grande partie de ce travail est cependant tombée dans le domaine du marché et de la collectivité, puisque les employés qui ont des responsabilités dans ce domaine se tournent vers des personnes ou des agences qui assurent la garde, l'éducation et l'aide à la petite enfance, sous forme de service public ou rémunéré. La demande croissante pour ce genre de service a placé une pression considérable sur ceux qui fournissent les soins, et a engendré des préoccupations quant à la disponibilité, à l'abordabilité et à la qualité des services de garde, des soins à domicile et des services reliés à la famille.

Dans cette partie du recueil, nous présentons des statistiques sur trois domaines reliés aux enjeux mentionnés ci-dessus. Le premier est celui de la garde des enfants. Assurer la sécurité économique d'une famille et répondre aux besoins des enfants avec une attention constante sont deux rôles essentiels, mais qui entrent souvent en conflit. Ce sont des critères par rapport auxquels les parents ont une responsabilité essentielle, mais non exclusive, et on a de plus en plus conscience que les services de garde d'enfants ont des fonctions économiques et sociales importantes, ne serait-ce que celle de permettre aux parents de faire partie de la population active. L'approche actuelle est beaucoup plus universelle et reconnaît qu'une éducation de grande qualité dans la petite enfance pour tous les enfants est un investissement pour notre main-d'œuvre future et une composante importante d'une stratégie efficace de la santé et du développement humain de la population³⁸. C'est cette perspective qui est à la base des efforts récents des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de concevoir un Plan d'action national pour les enfants³⁹ destiné à servir de guide pour l'élaboration de la politique publique et à mobiliser la capacité de la collectivité de se doter de services de garde et de soutien aux enfants et aux familles.

Le deuxième thème est celui des soins aux personnes âgées. Les membres âgés de la famille ont bien des fonctions et se trouvent aussi souvent en mesure de donner que de recevoir dans la famille, par exemple lorsqu'il s'agit de fournir une aide financière, de mettre les choses en perspective, de donner de l'affection et des conseils à leurs enfants adultes et à leurs petits-enfants. En retour, les plus jeunes membres de la famille s'occupent d'eux et leur tiennent compagnie. Intégrer le travail rémunéré et les soins à prodiguer à des membres âgés de la famille risque cependant de se transformer en un véritable défi pour de nombreuses personnes à mesure que la population vieillit. Entre 2000 et 2026, le nombre de Canadiens de 65 ans et plus devrait doubler et passer d'environ quatre millions à près de huit millions : au milieu du siècle, les personnes âgées représenteront le quart de la population⁴⁰. L'augmentation sans précédent de la taille de cette cohorte créera probablement des pressions considérables sur les ressources publiques consacrées aux services de santé et de soins, et une augmentation des besoins en matière de soins et de soutien informels pour et par les membres de la famille.

³⁸ A. Sen, *Development as freedom*, Anchor Books, 2000.

³⁹ On trouvera des renseignements sur le Plan d'action national pour les enfants à l'adresse : <http://unionsociale.gc.ca>.

⁴⁰ Statistique Canada, Projections démographiques, 2000 à 2026, *Le Quotidien* [en ligne], 13 mars 2001.

Enfin, nous abordons dans cette section un certain nombre de points où les soins sont examinés sous l'angle de ceux qui les fournissent. La garde d'enfants, les soins à domicile et les services connexes nécessitent beaucoup de main-d'œuvre et, dans bien des cas, l'accroissement rapide de la demande dépasse la capacité de ces secteurs de faire face à la situation. De nombreux pourvoyeurs de soins ont de la difficulté à répondre aux besoins de la collectivité qui exige des soins de haute qualité, étant donné les contraintes de financement et la restructuration des services de santé. Il en résulte que les faibles salaires, les difficultés relatives au recrutement et au maintien de l'effectif, et les inquiétudes réelles quant à la viabilité de bons programmes, sont devenus de graves problèmes dans le secteur des services de garde⁴¹. Dans le cas des soins à domicile, le stress et l'épuisement professionnel ont contribué dans une large mesure au taux élevé de roulement et à l'affaiblissement de ce type de soutien, du point de vue de la constance et de la stabilité pour ceux qui en dépendent⁴².

En examinant la question des soins sous l'angle de l'offre et de la demande, on comprend mieux la relation qui existe entre elles, ce qui permet de replacer la garde des personnes à charge dans son contexte. Quand un travailleur a de la difficulté à conjuguer travail et soins à prodiguer à la famille, cela touche bien des gens : ceux qui reçoivent les soins, les autres membres de la famille qui s'en occupent ou qui sont dérangés en cas « d'urgence », et les employeurs et les collègues de travail à cause des journées de travail perdues ou du rendement de l'employé qui en souffre. De la même façon, les problèmes de ressources humaines liés au stress ou au roulement du personnel qui prodigue les soins ont des ramifications plus larges, dont le stress additionnel imposé aux familles, qui doivent prendre d'autres dispositions de garde, au détriment de la qualité, de la constance et de la stabilité des soins pour les personnes qui les reçoivent.

⁴¹ G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

⁴² S. Neysmith (éd.), *Restructuring caring labour: Discourse, state practice, and everyday life*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

82. DEUX MILLIONS D'ENFANTS CANADIENS SONT GARDÉS PAR UNE TIERCE PERSONNE PENDANT QUE LEURS PARENTS TRAVAILLENT OU ÉTUDIENT

En 1996-1997, selon les données les plus récentes de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes (ELNEJ), environ 2 millions d'enfants canadiens de moins de 12 ans faisaient l'objet d'une forme ou d'une autre de garde non parentale (à l'exception du temps passé en maternelle ou à l'école) pendant que les deux parents ou le parent seul travaillaient ou étudiaient. Près du quart des jeunes enfants de moins d'un an étaient régulièrement gardés dans un cadre structuré par des personnes autres que les parents pendant que ces derniers travaillaient ou étudiaient, tout comme environ la moitié (46 %) des enfants de 1 à 5 ans, et une proportion similaire (44 %) pour ce qui est des enfants âgés de 6 à 11 ans. Pour couvrir toute la plage des heures de travail des parents, près du tiers des enfants⁴³ étaient gardés par plus d'une personne, quelquefois à des endroits différents.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997, et renseignements supplémentaires tirés du document Le progrès des enfants au Canada : vers le millénaire, 1999-2000 du Conseil canadien de développement social.

83. OÙ SONT LES ENFANTS?

Selon les données de l'ELNEJ, en 1996-1997, la majorité des enfants d'âge préscolaire de 0 à 5 ans (55 %) étaient gardés au domicile de quelqu'un d'autre, 25 % l'étaient chez eux et moins de un cinquième (19 %) fréquentaient un service de garderie ou de garde parascolaire (15 % des enfants de moins de 3 ans et 22 % des enfants âgés de 3 à 5 ans). Ce sont les membres de la famille qui assuraient principalement la garde de 24 % des enfants de ce dernier groupe d'âge, soit chez l'enfant, soit dans la famille.

Les enfants d'âge scolaire de 6 à 9 ans étaient moins susceptibles que ceux d'âge préscolaire d'être gardés chez quelqu'un d'autre, mais plus susceptibles d'être placés sous la surveillance d'une sœur ou d'un frère plus âgé. Tout juste un peu plus de 40 % des enfants d'âge scolaire bénéficiant de services de garde pendant que leurs parents travaillaient ou étudiaient allaient chez quelqu'un d'autre; 20 % étaient placés principalement sous la surveillance d'une sœur ou d'un frère plus âgé; 20 % étaient gardés par une autre personne, mais à leur propre domicile, et 16 % fréquentaient un service de garderie ou de garde parascolaire. Ce sont des membres de la famille, autres que les frères et sœurs, qui assuraient principalement la garde de presque 17 % des enfants de ce groupe d'âge, soit au foyer de l'enfant, soit chez eux.

Les services assurés par les frères et sœurs sont les plus courants dans le cas des enfants d'âge scolaire plus vieux, de 10 à 11 ans : 42 % des enfants bénéficiant d'une forme de service de garde non parentale étaient pris en charge principalement par une sœur ou un frère plus âgé, et 22 % s'occupaient d'eux-mêmes de façon régulière pendant que leurs parents travaillaient ou étudiaient⁴⁴.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997, et renseignements supplémentaires tirés du document Le progrès des enfants au Canada : vers le millénaire, 1999-2000 du Conseil canadien de développement social.

84. SEULE UNE MINORITÉ D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE FRÉQUENTE UN SERVICE DE GARDE RECONNU

En 1996-1997, moins du tiers (29 %) des enfants d'âge préscolaire de 0 à 5 ans qui étaient sous la garde de quelqu'un d'autre que leurs parents pendant que ces derniers travaillaient ou étudiaient, bénéficiaient de services de garde reconnus ou réglementés. La garde, en général à temps plein, par des personnes non reconnues

⁴³ Ces chiffres sont basés sur les données de 1994-1995 de l'ELNEJ.

⁴⁴ Les chiffres cités ici correspondent au « principal mode de garde » utilisé de façon régulière, en général celui qui correspondait au plus grand nombre d'heures par semaine.

et sans lien de parenté était la disposition la plus couramment utilisée pour ces enfants.

Calculs spéciaux du Conseil canadien de développement social tirés du dossier partagé de l'ELNEJ de Statistique Canada pour 1996-1997.

85. LES SERVICES DE GARDE SANS BUT LUCRATIF CONSTITUENT LA MAJORITÉ DES MILIEUX DE GARDE RECONNUS AU CANADA

En 1998, il existait au Canada quelque 517 000 places à temps plein et à temps partiel en milieux de garde reconnus ou réglementés pour accueillir les enfants de 0 à 12 ans, soit une augmentation par rapport à 372 000 places en 1992. Environ 446 400 places réglementées (86 %) se trouvaient dans des services de garde, comme une garderie, un établissement préscolaire ou une garde parascolaire, le reste des places (70 300) étant réparti dans les familles de garde reconnues.

La majeure partie de l'augmentation du nombre de places dans les services de garde a eu lieu dans le secteur sans but lucratif. En 1998, ce secteur offrait la grande majorité des places en garderie (77 %), en hausse par rapport à 51 % en 1979, et à 70 % en 1992. Seul un très faible pourcentage de services dans ce secteur est exploité directement par le gouvernement, surtout à l'échelon municipal. Les autres sont administrés comme des programmes autonomes ou affiliés à une organisation comme une école, un établissement postsecondaire, le YW/YMCA, une organisation sur le lieu de travail ou un organisme religieux.

En ce qui concerne les services de garde, on note des différences considérables entre les provinces ou les territoires. En 1998, plus de 80 % des places étaient offertes par le secteur sans but lucratif et le secteur public au Québec, en Ontario, au Manitoba, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest. En Alberta et à Terre-Neuve, ces deux secteurs ne comptaient que pour 40 % des places.

Développement des ressources humaines Canada, Division de l'employabilité et partenariats sociaux, Situation de la garde de jour au Canada, 1995 et 1996; Childcare Resource and Research Unit, Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998, 2000.

86. LE NOMBRE DE PLACES DANS DES SERVICES RECONNUS EST INFÉRIEUR À LA DEMANDE

De 1971 (année où l'on a recueilli pour la première fois des données sur les places en garderie) à 1990, le taux de croissance annuel des places dans des services réglementés était en général de 10 % à 16 %, alors qu'un nombre croissant de mères de jeunes enfants arrivaient sur le marché du travail ou y demeuraient. De 1990 à 1998, le taux annuel de croissance a diminué pour se stabiliser en moyenne à environ 5 %. Pendant que le nombre de places dans des services reconnus augmentait de 145 200 entre 1992 et 1998, le nombre d'enfants de 0 à 12 ans dont la mère était sur le marché du travail augmentait de près de 489 000. En 1998, ils étaient plus de 3,3 millions d'enfants au Canada pour 517 000 places autorisées.

Développement des ressources humaines Canada, Division de l'employabilité et partenariats sociaux, Situation de la garde de jour au Canada, 1995 et 1996; Childcare Resource and Research Unit, Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories, 1998, 2000.

87. LE COÛT DES SERVICES DE GARDE EST ÉLEVÉ

La garde des enfants risque d'être l'une des plus grandes dépenses dans le budget des jeunes familles. En 1998, la moyenne du coût total pour le service en garderie était de 531 \$ par mois pour un nourrisson de 0 à 17 mois, de 477 \$ pour les tout-petits de 18 à 35 mois, et de 455 \$ pour les enfants d'âge préscolaire de 3 à 5 ans. Dans certaines provinces, la moyenne des frais de garde est considérablement plus élevée et se rapproche du coût des études à temps plein à l'université. Le coût de la garde à domicile réglementée est à peine moins élevé. Des données portant sur un échantillon de pourvoyeurs dans sept secteurs de compétence, en 1999, montrent que les frais de garde à temps plein en milieu familial reconnu étaient comparables à ceux imposés par les garderies, surtout dans le cas des jeunes enfants. Le coût mensuel moyen pour la garde à temps plein d'un bébé était de 450 \$, et de 419 \$ en moyenne pour un enfant de 3 ans. La garde en dehors des

heures d'école coûtait entre 8 \$ et 15 \$ par journée de 4 heures pour un enfant de 7 ans, soit, en moyenne, 275 \$ par mois.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000; G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, J. Tougas et A. LaGrange, *Oui, ça me touche! Des milieux accueillants où l'on apprend : la qualité dans les garderies au Canada*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

88. LE SEUIL D'ADMISSIBILITÉ À DES SUBVENTIONS POUR LES SERVICES DE GARDE RESTE BAS

Les parents qui ont un revenu modeste peuvent profiter de subventions provinciales dans tous les secteurs de compétence, mais elles ont été établies à des niveaux relativement bas dans la plupart des provinces, et n'ont pas été majorées depuis 1992. Les données de 1998 montrent que dans presque toutes les provinces, à l'exception d'une seule⁴⁵, le seuil d'admissibilité à une subvention complète dans le cas d'un parent seul avec un enfant correspondait à un revenu annuel net de 9 960 \$ à 20 520 \$, une subvention partielle étant accordée aux parents seuls dont le revenu net se situait entre 18 240 \$ et 31 920 \$, mais plus souvent entre 25 000 \$ et 28 000 \$. Une fois atteint le plafond d'admissibilité, les parents doivent acquitter la totalité des frais. En 1998, 31 % des enfants bénéficiant d'un service de garde réglementé étaient subventionnés, ce qui représente une baisse par rapport à 36 % en 1992.

Childcare Resource and Research Unit, *Early childhood care and education in Canada: Provinces and territories*, 1998, 2000.

89. LES SERVICES DE GARDE COÛTENT ÉGALEMENT CHER À CEUX QUI LES FOURNISSENT

Les services de garde ont besoin de beaucoup de main-d'œuvre et les frais imposés aux parents ne

couvrent pas tous les coûts nécessaires pour assurer un service de qualité. Le Québec mis à part, la proportion du budget des services de garde provenant de fonds publics par le biais de subventions périodiques, comme les subventions de fonctionnement ou les augmentations de salaire, s'établit en moyenne à moins de 18 %. De 1991 à 1998, le financement direct du gouvernement, autre que les subventions aux frais d'inscription, a été réduit ou éliminé dans six secteurs de compétence.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

90. LA STABILITÉ FINANCIÈRE RESTE UNE PRÉOCCUPATION POUR LES ADMINISTRATEURS DES SERVICES DE GARDE

Lors d'une enquête réalisée en 1998 auprès de 848 services de garde dans l'ensemble du Canada, on a demandé à la direction quels avaient été les principaux problèmes au cours de l'année précédente. En réponse à cette question, les préoccupations financières venaient en tête : 38 % des répondants ont déclaré que leur principale préoccupation était la stabilité financière et le budget de la garderie; 27 % ont dit s'inquiéter de pouvoir verser un salaire et donner des avantages sociaux adéquats au personnel; 23 % ont mentionné le faible taux de recrutement et l'augmentation du nombre d'employés à temps partiel; et 21 % s'inquiétaient du recrutement, de la stabilisation du personnel et de la possibilité de trouver suffisamment d'argent pour assurer la formation de celui qui est en place.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange, et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

⁴⁵ L'adoption par le Québec de la garderie à 5 \$ par jour réduit d'autant le besoin de subvention pour toutes les familles sauf celles ayant le revenu le plus bas.

91. LE SALAIRE RESTE UN PROBLÈME POUR LE PERSONNEL DES SERVICES DE GARDE

Une enquête réalisée en 1998 auprès de 848 garderies dans l'ensemble du Canada a permis de recueillir de l'information à partir de laquelle on a pu faire des comparaisons avec les données d'une étude similaire menée en 1991. De 1991 à 1998, le pouvoir d'achat des éducatrices et des éducateurs a baissé ou stagné dans toutes les provinces sauf trois, dont deux avaient mis en place un programme de subvention pour l'amélioration des salaires pendant cette période de sept ans. En 1998, le salaire annuel moyen d'une éducatrice ou d'un éducateur à temps plein, ayant généralement au moins deux années de formation postsecondaire en éducation de la petite enfance, était de 22 717 \$, avec un taux horaire moyen de 11,62 \$.

Les éducatrices et les éducateurs interrogés ont déclaré que le travail avec des enfants et la contribution à leur développement étaient des aspects gratifiants de l'emploi, mais que le salaire de misère et le manque de respect pour leur travail étaient des facteurs négatifs majeurs. À la question « Si vous deviez choisir une carrière maintenant, choisiriez-vous la même de nouveau? », 44 % ont répondu oui. En 1991, à la même question, 82 % avaient répondu qu'ils choisiraient de nouveau une carrière dans les services de garde d'enfants.

G. Doherty, D. Lero, H. Goelman, A. LaGrange, et J. Tougas, *Oui, ça me touche! : une étude pancanadienne sur la rémunération, les conditions de travail et les pratiques en garderie*, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

92. LE NOMBRE DE SERVICES DE GARDE EN MILIEU DE TRAVAIL AUGMENTE

Le nombre des services de garde parrainés par un employeur, un syndicat ou un groupe d'employés, même s'il ne correspond encore qu'à une petite partie des places en garderie, a pratiquement doublé au cours de la dernière décennie. En 2000, il y avait 338 services de garde en milieu de travail au Canada, soit une augmentation par rapport à 176 en 1991.

Récemment, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada a sélectionné 51 de ces services et relevé les caractéristiques suivantes :

- 70 % des garderies échantillonnées étaient situées sur les lieux de travail, les 30 % restantes se trouvant généralement à proximité, souvent de l'autre côté de la rue ou à quelques coins de rue;
- 55 % étaient soutenues par le secteur public, 41 % par le secteur privé, et 4 % étaient des entreprises conjointes des secteurs privé et public;
- plus de 80 % étaient parrainées par une grande entreprise (plus de 500 employés).

Selon les constatations de l'étude, ces services de garde n'étaient pas le fait des seules entreprises dont la main-d'œuvre était en majorité féminine. Près du tiers des garderies étudiées avaient été mises en place par les employeurs ou les syndicats d'organisations dont la main-d'œuvre était majoritairement masculine, et un autre tiers offraient ces services à une main-d'œuvre répartie également entre les hommes et les femmes.

Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, *Garderies en milieu de travail au Canada - 2001*. Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

93. LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYÉ ENVERS DES PARENTS ÂGÉS EST DE PLUS EN PLUS GRANDE

Selon les résultats d'une enquête nationale représentative menée en 1999 auprès des employés canadiens, un sur quatre déclare que lui-même ou quelqu'un de son ménage donne des soins à un parent ou un ami âgé, ou s'en occupe. Cette proportion est plus élevée qu'il y a une décennie, au moment de la première enquête : en 1989, un employé sur cinq déclarait avoir des responsabilités en ce domaine au sein du ménage. La forme la plus courante de soutien aux aînés était les visites (88 % de ceux qui s'occupent des aînés déclarent leur avoir rendu visite), le transport (85 %), et l'aide pour faire les courses (79 %). Un quart des personnes qui

prodiguent des soins tout en ayant un emploi donnaient des soins personnels notamment reliés à l'habillement, au bain ou à l'alimentation.

J. MacBride-King, (1999). *Caring about caregiving: The eldercare responsibilities of Canadian workers and the impact on employers*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

94. UN DEMI-MILLION DE CANADIENS REÇOIVENT DES SOINS OFFICIELS À DOMICILE

L'information recueillie grâce à l'Enquête nationale sur la santé de la population 1994-1995 de Statistique Canada indique qu'un demi-million de Canadiens (523 000) ont reçu de l'aide des services officiels de soins à domicile⁴⁶ au cours des douze mois faisant l'objet de l'enquête. Près des deux tiers (64 %) des personnes ayant bénéficié de tels services étaient des personnes âgées de 65 ans et plus, le troisième tiers étant constitué d'adultes de 18 à 64 ans.

Statistique Canada, *Soins à domicile au Canada*, *Le Quotidien [en ligne]*, n° 71-005-XPB au catalogue, 24 juillet 1998.

95. LES PROBLÈMES DE STRESS ET DE SANTÉ CHEZ LE PERSONNEL QUI ASSURE LES SOINS À DOMICILE

Les auteurs d'une récente étude se sont penchés sur le problème de la santé au travail auprès d'un échantillon de 890 employés travaillant pour trois organismes de soins à domicile sans but lucratif. Près de 28 % d'entre eux ont décrit leur travail comme étant stressant ou très stressant (y compris 71 % des gestionnaires, des surveillants et des coordonnateurs), tandis que 36 % se sont déclarés « professionnellement épuisés » au cours du mois précédant l'enquête. En comparaison avec un échantillon national d'employées âgées de 20 à 64 ans, provenant de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de 1994-1995, le personnel des organismes de soins à domicile déclare plus fréquemment avoir des problèmes d'allergies, d'asthme, d'arthrite, de maux de dos, d'hypertension

et de migraine. Il a également le taux le plus élevé d'absentéisme pour cause de maladie et affiche un taux trois fois plus élevé de blessures au travail, comparativement à l'échantillon de l'ENSP. Bien que l'on puisse expliquer certaines des différences entre les taux de maladie et de blessure en tenant compte de la fréquence du travail et des conséquences attribuables au soulèvement de poids importants chez les professionnels de la santé et le personnel qui effectue les visites à domicile, il n'en reste pas moins que le stress professionnel semble jouer un rôle important.

M.A. Denton, I.U. Zeytinoglu, S. Webb et J. Lian, *Occupational health issues among employees of home care agencies*, *Revue canadienne du vieillissement*, 18, 1999, 154-181.

⁴⁶ Par soins à domicile, on entend les soins infirmiers de base et les services d'entretien, ainsi que les services de santé spécialisés comme la physiothérapie, l'orthophonie, les soins palliatifs et les soins de courte durée.

F

G. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYÉ

Le stress que nous subissons en essayant de composer entre le travail rémunéré et les obligations personnelles et familiales est de plus en plus fort et crée une situation problématique de plus en plus évidente. Outre un intérêt grandissant pour la recherche dans ce domaine, on a assisté au cours des dernières années à la prolifération de modèles liés au travail et à la famille dans les médias et la presse populaire. Bandes dessinées, annonces publicitaires pour la télévision, sections vie quotidienne et carrières, tous nos journaux de fin de semaine abondent de portraits d'employés débordés qui se débattent pour « réussir à tout faire ». Le désir d'une vie mieux équilibrée est illustré dans des annonces de plus en plus nombreuses où l'on voit des employés qui, grâce à un bon café, à la bonne façon de s'habiller ou à un bon plan financier, ont trouvé cet état de grâce et de sagesse nécessaire pour dire non aux exigences de leur patron.

Ces images sont le reflet de nos défis et de notre ambivalence en la matière. D'une part, elles nous présentent des entrepreneurs et des cadres, modèles de réussite, qui ont appris à « travailler plus intelligemment » partout où ils se trouvent en faisant appel aux dernières technologies de communication sans fil. D'autre part, elles sont également le reflet de la vie frénétique que beaucoup d'entre nous doivent mener pour essayer de répondre aux demandes de plus en plus nombreuses, semble-t-il, liées au travail, tous les jours 24 heures sur 24. Dans un cas comme dans l'autre, la difficulté de composer avec une charge de travail grandissante et une masse étourdissante d'information au travail, tout en restant un parent, un membre de la famille et un ami attentionnés à la maison, est très réelle. De fait, gérer tout cela est en soi un travail, celui d'orchestrer et de consolider, d'établir des priorités, de modifier les horaires et de rattraper le retard.

Les chercheurs se basent sur diverses mesures du conflit entre le travail et la vie personnelle pour évaluer le niveau de stress des travailleurs. Le stress lié à ce conflit a deux volets, l'un lié aux contraintes et l'autre au temps. Dans le premier cas, l'énergie et les préoccupations associées à des domaines mutuellement divergents créent une impression de surcharge. Dans le second cas, les conflits naissent du fait que deux activités ou plus doivent avoir lieu au même moment (p. ex., rendez-vous chez le médecin impossible en dehors des heures de travail). Certains chercheurs font également une distinction entre les cas où le travail nuit à la vie familiale (p. ex., si les heures supplémentaires empêchent l'employé de dîner avec son conjoint ou sa conjointe) et ceux où c'est la famille qui fait obstacle au travail (p. ex., dans les cas où un membre âgé de la famille fait des appels répétés à un employé au travail).

Les statistiques présentées dans la section suivante montrent que près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne fait aujourd'hui face à un conflit entre son travail et ses activités non professionnelles. Plusieurs enquêtes à grande échelle qui ont été menées au début des années 1990 par le Conference Board du Canada et Duxbury-Higgins and Associates, ainsi que quelques études sur le stress lié au temps dans le cadre de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, ont été reprises ces dernières années, ce qui nous permet de faire une comparaison à deux moments différents. Nous disposons aujourd'hui de preuves solides nous permettant d'affirmer que le stress lié au temps et que le conflit entre le travail et la vie personnelle sont à la hausse. Ainsi que nous le pensions, ce type de conflit est particulièrement fréquent chez les parents de jeunes enfants, et tout particulièrement les femmes, mais les données montrent également qu'il ne se limite pas à ces seules populations. L'une des constatations significatives de cette recherche est l'augmentation marquée du conflit travail-vie personnelle et du stress chez les hommes, tandis que d'autres éléments viennent corroborer également le fait que ce conflit est lié à la profession. Le stress lié au conflit travail-vie personnelle est particulièrement fréquent, tant chez les femmes que chez les hommes, dans le domaine professionnel et celui de

l'administration. Cette constatation est particulièrement préoccupante si l'on tient compte de la difficulté croissante qu'ont les organisations canadiennes à recruter et à maintenir les compétences dans ces deux catégories, et du coût élevé du remplacement du personnel à ce niveau.

Plus troublante encore est la connaissance du fait que les maladies, la dépression, l'angoisse, les accidents, les blessures et l'usage de médicaments d'ordonnance sont à la hausse en raison de la persistance du conflit travail-vie personnelle et du stress. Moins bien documentées, mais d'une grande importance cependant, sont les conséquences du conflit travail-vie personnelle et du stress sur la qualité du rôle parental et des relations intimes avec les amis et la famille qui, pourtant, sont à la base même de notre sens de la sécurité et de notre bien-être personnel.

G

96. LA CULTURE ORGANISATIONNELLE PEUT TRANSMETTRE DES MESSAGES NÉGATIFS

Une enquête représentative à l'échelle nationale menée auprès de 1 500 employés au Canada a permis de constater que les deux tiers des travailleurs (63 %) étaient d'accord avec l'affirmation : « Dans mon organisation, on s'attend à ce qu'on laisse ses problèmes personnels à la porte. »

J. MacBride-King, Managers, employee satisfaction, and work-life balance, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

97. PAS DE TEMPS POUR LA FAMILLE ET LES AMIS

Les données de 1998 de Statistique Canada sur l'emploi du temps indiquent que plus de la moitié des Canadiens âgés de 25 à 44 ans (soit près de 5 millions de personnes) s'inquiètent du fait qu'ils n'ont pas assez de temps à consacrer à leur famille et à leurs amis. De plus, un tiers des hommes et des femmes de cette tranche d'âge (3 millions de personnes) se qualifient « d'intoxiqués du travail ».

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

98. LE STRESS DÛ AU MANQUE DE TEMPS AUGMENTE, SURTOUT CHEZ LES HOMMES

Bien que les femmes continuent à afficher un taux de stress lié au temps plus élevé que les hommes, l'augmentation récente du stress chez les hommes contribue à réduire cet écart. En 1998, de 23 % à 25 % des hommes de 25 à 44 ans déclaraient être particulièrement stressés par le manque de temps, comparativement à 27 % à 29 % des femmes, une différence de quatre points de pourcentage seulement. En 1992, moment où ce type de stress a été mesuré pour la dernière fois, la proportion des hommes de cette tranche d'âge qui signalaient être

gravement stressés n'était que de 16 %, comparativement à 22 % et 23 % des femmes.

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

99. LE STRESS DÛ AU MANQUE DE TEMPS EST PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES PARENTS QUI ONT UN EMPLOI

Le niveau de stress dépend du nombre de tâches que l'individu doit accomplir. Le taux le plus élevé de stress dû au manque de temps frappe les hommes et les femmes mariés de 25 à 44 ans qui ont des enfants et un emploi rémunéré à temps plein. En 1998 :

- 38 % des femmes et 26 % des hommes de cette catégorie subissaient un stress important dû au manque de temps;
- 85 % des femmes et 79 % des hommes de cette même catégorie déclaraient que les jours de semaine étaient trop courts pour faire tout ce qu'ils avaient à faire.

Statistique Canada, Enquête sociale générale : l'emploi du temps, Le Quotidien [en ligne], 9 novembre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

100. LES MÈRES QUI ONT UN EMPLOI ONT PLUS DE TRAVAIL DOMESTIQUE ET MOINS DE LOISIRS

En dépit de leur emploi rémunéré, les femmes au travail consacrent davantage de temps aux travaux ménagers et aux soins des enfants que leurs homologues masculins. En 1998, les femmes mariées employées à temps plein de 25 à 44 ans passaient 4,9 heures⁴⁷ par jour à accomplir des travaux domestiques non rémunérés, comparativement à 3,3 heures dans le cas des hommes de la même catégorie. Ce surplus de temps consacré aux responsabilités familiales semble être pris au détriment du temps pour soi : les mères employées de cette tranche d'âge déclarent qu'elles consacrent

⁴⁷ Moyenne pour une semaine de sept jours.

en moyenne 3,6 heures par jour aux loisirs, comparativement à 4,2 pour leurs homologues masculins.

Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

101. QUAND IL FAUT « SACRIFIER QUELQUE CHOSE », C'EST EN GÉNÉRAL LE TEMPS POUR SOI

Les employés ont tendance à définir des priorités pour leur emploi du temps et c'est en général le temps pour récupérer qu'ils sacrifient au profit des exigences professionnelles et familiales, dans cet ordre. Une enquête récente auprès de 1 500 employés au Canada a permis de constater qu'au moins 90 % des répondants étaient satisfaits du temps qu'ils consacraient à leur travail. Une majorité moins importante (70 %) était satisfaite du temps qu'elle pouvait consacrer à la famille. Cependant, quand il s'agit des temps d'arrêt, 40 % seulement estimaient qu'ils avaient assez de temps pour eux, et plus de la moitié (54 %) avaient tendance à prendre sur les heures de sommeil lorsqu'ils avaient besoin de plus de temps.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

102. LA « JOURNÉE DE TRAVAIL » DES HOMMES ET DES FEMMES EST LA MÊME, MAIS PRÈS DE LA MOITIÉ N'EST PAS RÉMUNÉRÉE DANS LE CAS DES FEMMES

La façon habituelle de mesurer le temps de travail est la « journée de travail », c'est-à-dire le total du travail rémunéré et non rémunéré d'une personne pendant une journée moyenne. Selon cet indicateur, les hommes et les femmes présentent plus ou moins les mêmes caractéristiques : en 1998, les mères mariées de 25 à 44 ans qui avaient un emploi à temps plein affichaient en moyenne une journée de travail de 10,5 heures, comparativement à 10,3 heures pour

leurs homologues masculins. Cependant, les femmes consacraient plus de temps que les hommes aux soins des enfants et aux travaux domestiques non rémunérés et moins de temps à un emploi rémunéré. Les mères de cette tranche d'âge accomplissaient en moyenne 5,5 heures seulement de travail rémunéré⁴⁸, comparativement à 6,9 pour leurs homologues masculins. En proportion de la journée de travail, par conséquent, près de la moitié (47 %) du travail des femmes n'est pas rémunéré, comparativement à moins du tiers (32 %) dans le cas des hommes.

Calculs d'après Statistique Canada, Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

103. LA VALEUR MONÉTAIRE DU TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ EST ÉVALUÉE AU TIERS DU PIB

En 1992 (l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), la valeur⁴⁹ de tout le travail non rémunéré au Canada était estimée à 235 milliards en dollars de 1992, soit environ un tiers du produit intérieur brut annuel. Si l'on inclut la garde des enfants, les travaux ménagers, la gestion du ménage et le bénévolat, le travail des femmes compte pour près des deux tiers de tout le travail non rémunéré au Canada, ce qui correspond à une valeur approximative de 150 milliards de dollars de travail non rémunéré effectué par les femmes et à 85 milliards dans le cas des hommes.

Calculs d'après C. Jackson, Mesure et évaluation du travail non rémunéré des ménages, Tendances sociales canadiennes (automne 1996).

104. LES HORAIRES SURCHARGÉS PLUS FRÉQUENTS CHEZ LES PARENTS SEULS QUI ONT UN EMPLOI

Les femmes employées à temps plein et les parents seuls font face à des défis particuliers. Ils consacrent à peu près autant de temps à leurs obligations familiales que les femmes mariées ayant des enfants, tout en passant presque autant de temps que les hommes à leur emploi rémunéré. En 1998, les mères

⁴⁸ Moyenne pour une semaine de sept jours.

⁴⁹ Estimation basée sur le coût moyen de remplacement par un généraliste, qui se calcule en multipliant le nombre d'heures de travail non rémunéré par le taux de salaire d'un travailleur domestique.

seules de 25 à 44 ans qui travaillaient à temps plein consacraient 4,4 heures aux tâches ménagères non rémunérées et aux soins des enfants, comparativement à 4,9 heures dans le cas des femmes mariées de la même catégorie. Mais elles ont également consacré, en moyenne, 6,3 heures à du travail rémunéré, comparativement à 5,5 heures seulement pour les femmes mariées de la même catégorie. Autrement dit, les mères seules ont une journée de travail plus longue que les femmes et les hommes mariés ayant des enfants, soit au total 10,7 heures pour les mères seules employées à temps plein, comparativement à 10,5 heures pour les mères mariées employées à temps plein, et à 10,3 heures dans le cas des pères mariés employés à temps plein.

Statistique Canada, *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

105. L'ÉCART ENTRE LES SEXES, DU POINT DE VUE DU TEMPS CONSACRÉ AUX ENFANTS, DIMINUE À MESURE QUE CES DERNIERS GRANDISSENT

Les mères passent considérablement plus de temps avec leurs enfants d'âge préscolaire (0 à 4 ans) que les pères. En 1998, les mères travaillant à temps plein dans les familles à double revenu consacraient en moyenne 6,4 heures par jour⁵⁰ à leurs enfants d'âge préscolaire, comparativement à 4,3 heures pour leurs homologues masculins. Lorsque les enfants atteignent l'âge de 5 à 8 ans, les mères passent 5 heures par jour à s'en occuper, comparativement à 3,4 pour les pères. Au moment de l'adolescence, cet écart entre les sexes disparaît, les mères travaillant à temps plein dans une famille à double revenu consacrant 2,6 heures par jour à leurs adolescents de 13 à 14 ans, contre 2,7 heures pour les pères.

C. Silver, *Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants*, *Tendances sociales canadiennes* (été 2000).

106. ALLER AU TRAVAIL ET EN REVENIR PREND ÉGALEMENT DU TEMPS

En 1998, la durée moyenne par jour du temps de déplacement pour aller au travail et en revenir, quel que soit le mode de transport (automobile, autobus, métro, marche ou bicyclette), était de 62 minutes. De 1986 à 1998, cette moyenne du temps de déplacement pour les automobilistes a augmenté de 4 %, soit de 56 à 58 minutes, tandis que celle du déplacement en autobus ou en métro a augmenté de 18 %, pour passer de 85 à 100 minutes.

W. Clark, *Rapport de circulation : les migrations quotidiennes*, *Tendances sociales canadiennes* (printemps 2000).

107. LE TEMPS CONSACRÉ À DES ACTIVITÉS BÉNÉVOLES DIFFÈRE SELON LE STADE DU CYCLE DE VIE

En 1998, environ un Canadien sur cinq âgé de 15 ans et plus était engagé dans une forme ou une autre d'activité communautaire ou bénévole, à laquelle il consacrait en moyenne deux heures par jour. Les femmes sont le plus susceptibles d'avoir des activités bénévoles pendant les années les plus occupées où elles élèvent leurs enfants : 24 % des femmes âgées de 35 à 44 ans ont déclaré qu'elles faisaient du travail communautaire ou bénévole en 1998, comparativement à quelque 20 % dans les tranches d'âge supérieures. La participation des hommes à des activités bénévoles semble connaître son apogée au moment de la retraite : 16 % seulement des hommes de 35 à 44 ans déclarent avoir des activités bénévoles, contre 24 % des hommes de 65 ans et plus.

Calculs d'après Statistique Canada, *Aperçu sur l'emploi du temps des Canadiens en 1998*, Ottawa : Statistique Canada, n° 12F0080XIF au catalogue, 1999.

⁵⁰ Moyenne pour une semaine de sept jours.

108. LES CONFLITS ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE AUGMENTENT, LES GESTIONNAIRES ET LES PROFESSIONNELS ÉTANT LES PLUS À RISQUE

Les résultats préliminaires d'une enquête nationale menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif partout au Canada montrent que les conflits entre le travail et la vie personnelle ont augmenté de façon significative au cours de la dernière décennie. En l'an 2000, 58 % des employés interrogés indiquaient être « largement dépassés » par leur rôle professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), comparativement à 47 % en 1990, quand l'enquête avait d'abord eu lieu.

Cette surcharge dépend à la fois du type de travail et du sexe. C'est dans la catégorie professionnelle et de la gestion que cette pression est la plus forte chez les femmes et les hommes, et non chez ceux et celles qui exercent une profession non orientée sur la carrière comme les employés du domaine technique, de la production, du secrétariat ou de l'administration. Plus des deux tiers (67 %) des femmes de la catégorie professionnelle ou de la gestion signalent une forte surcharge, comparativement à 60 % des femmes qui occupent un emploi non orienté sur la carrière. Bien que les hommes soient en général moins surchargés que leurs homologues féminines, les modalités d'emploi étaient les mêmes : plus de la moitié (56 %) des hommes des catégories professionnelle et de la gestion indiquaient une forte surcharge, comparativement à 47 % de leurs homologues occupant un emploi non orienté sur la carrière.

Calculs spéciaux de L. Duxbury, Université Carleton, et C. Higgins, Université Western Ontario, avril 2001.

109. DE PLUS EN PLUS D'EMPLOYÉS SUBISSENT UN STRESS LIÉ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

À l'occasion d'une enquête représentative du Conference Board du Canada menée en 1999 auprès de 1 500 employés au Canada, on a demandé aux répondants de préciser l'importance du stress auquel

ils pensaient être soumis dans leur effort pour équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale. Près de la moitié des répondants (46 %) signalent un stress modéré à élevé lié au conflit travail-vie personnelle. Cette proportion est manifestement plus élevée que celle observée à l'occasion d'une enquête similaire du Conference Board menée il y a 10 ans (27 % de modéré à élevé en 1988).

J. MacBride-King, et K. Bachmann, *Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

110. LE STRESS LIÉ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE TOUCHE AUSSI BIEN LES HOMMES QUE LES FEMMES

Selon l'enquête sur le travail et la vie personnelle du Conference Board du Canada menée en 1999, les femmes sont plus de deux fois plus susceptibles que les hommes de ressentir un niveau de stress élevé en essayant d'intégrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Près du quart des femmes interrogées (24 %) signalent « beaucoup » de stress dû aux problèmes professionnels et personnels, comparativement à un dixième des hommes (10 %). Cependant, les hommes sont aussi nombreux que les femmes à indiquer des niveaux de stress modérés : 30 % des hommes sont modérément stressés par les problèmes professionnels et personnels, comparativement à 28 % des femmes interrogées.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, *Solutions for the stressed-out worker*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

111. LES LONGUES HEURES DE TRAVAIL SONT ASSOCIÉES À UN RISQUE PLUS ÉLEVÉ POUR LA SANTÉ

En plus de favoriser le stress dû au conflit travail-vie personnelle, les longues heures de travail sont liées à un certain nombre de changements de style de vie nuisibles à la santé. Entre 1994-1995 et 1996-1997, au Canada, 21 % des hommes et 8 % des femmes âgés de 25 à 54 ans ont augmenté leurs heures de travail et

sont passés d'une semaine normale (35 à 40 heures) à une semaine plus longue (41 heures et plus).

Comparativement aux hommes qui avaient gardé leur semaine de travail normale, ceux qui avaient augmenté leur nombre d'heures couraient :

- plus de deux fois plus de risques de prendre du poids, nuisible à la santé;
- plus de deux fois plus de risques de fumer davantage chaque jour.

Comparativement aux femmes qui avaient gardé leur semaine de travail normale, celles qui avaient augmenté leur nombre d'heures couraient :

- plus de deux fois plus de risques d'augmenter leur consommation d'alcool;
- plus de quatre fois plus de risques de fumer davantage chaque jour;
- plus de deux fois plus de risques d'avoir subi une dépression majeure au cours des 12 mois précédant l'enquête.

M. Shields, Les longues heures de travail et la santé, Rapports sur la santé (automne 1999).

112. LES EMPLOIS TRÈS CONTRAIGNANTS SONT ASSOCIÉS AU RISQUE DE MALADIE MENTALE

Les emplois très contraignants, c'est-à-dire ceux qui exigent beaucoup, mais ne laissent pas beaucoup de contrôle ni de latitude à l'employé pour prendre des décisions, peuvent augmenter le risque de dépression. Une enquête longitudinale de deux ans auprès des employées âgées de 25 à 54 ans au Canada a montré que les femmes occupant des postes à forte contrainte couraient plus de deux fois plus de risques (2,2) de subir au moins une dépression grave, comparativement à celles n'occupant pas ce genre d'emploi. Chez les hommes, le risque était même plus élevé. Les hommes occupant ce genre de poste couraient 3,3 fois plus de risques de dépression que leurs homologues ayant un emploi moins contraignant.

M. Shields, Les longues heures de travail et la santé, Rapports sur la santé (automne 1999).

113. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CAUSE MOINS DE STRESS

Les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel se disent moins stressés que celles et ceux qui travaillent à temps plein. En 1998, 10 % seulement des Canadiens travaillant à temps partiel par choix ont déclaré que le travail leur causait du stress, comparativement à 40 % de ceux qui travaillaient à temps plein.

Statistique Canada, Travailler à temps partiel par choix, 1999, Le Quotidien [en ligne], 24 novembre 2000. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

H. PROBLÈMES LIÉS AU TRAVAIL ET À LA VIE PERSONNELLE, SELON L'EMPLOYEUR

D'après la recherche, les organisations canadiennes sont conscientes depuis un certain temps de l'augmentation du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les employés. Une enquête du Conference Board du Canada, menée il y a plus de dix ans, a permis de constater que plus de la moitié des employeurs (58 %) étaient d'avis que le conflit travail-vie personnelle causait du stress à leurs travailleurs⁵¹. Une étude similaire réalisée en 1999 donne à penser que cette prise de conscience était encore plus forte à la fin de la décennie : près des trois quarts des employeurs interrogés en 1999 déclaraient que le stress de l'employé était, au moins en partie, attribuable à la difficulté d'intégrer les responsabilités professionnelles et personnelles⁵².

Bien que les organisations canadiennes semblent être au courant des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle et, en bout de ligne, des risques potentiels, peu d'employeurs ont mis en place, à ce jour, des politiques et des pratiques favorables à la famille qui permettraient d'aider leur personnel à trouver un meilleur équilibre. Les données d'une enquête récente auprès des employés au Canada montrent que seulement un quart d'entre eux (24 %) ont un horaire flexible, que moins de 10 % font du travail rémunéré à la maison et que seulement quelque 2 % bénéficient d'une entente de partage d'emploi. Les données de la section suivante montrent qu'il y a eu une certaine amélioration dans la disponibilité des modalités de travail favorables à la famille au cours de la dernière décennie, mais qu'il reste clairement un long chemin à parcourir compte tenu de l'ampleur des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle dans la main-d'œuvre canadienne actuelle.

Certains prétendent que, selon la perspective de l'employeur, un des principaux obstacles à la mise en place de modalités d'emploi adaptées à la famille est le manque d'information sur le fait que ces dispositions se traduisent par des résultats mesurables pour l'organisation⁵³. Une discussion approfondie de cette documentation est hors de la portée de ce recueil, mais on peut affirmer que la recherche dans le domaine des modalités d'emploi favorables à la famille prend en général deux formes. La première approche consiste à documenter les coûts lorsqu'une organisation n'offre pas d'environnement de travail favorable à l'employé. Généralement, dans ce type d'étude, on évalue dans quelle mesure les responsabilités familiales nuisent au rendement au travail, l'hypothèse de base étant que le fait d'ignorer le conflit entre le travail et la vie personnelle est coûteux pour l'organisation. Les chercheurs qui ont suivi cette ligne de pensée ont assez bien réussi à démontrer que les employés devant s'occuper de personnes à charge ont en fait plus de difficulté à être ponctuels, à se concentrer et ont tendance à faire plus d'appels personnels au bureau que ceux qui n'ont pas ce genre de responsabilités, etc. À ce jour, cependant, la reconnaissance des coûts éventuels associée au fait d'ignorer les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle n'a pas été suffisamment forte pour susciter une réaction réelle chez les employeurs.

La seconde approche pour examiner les conséquences du conflit entre le travail et la vie personnelle pour l'organisation est de mesurer les avantages qu'elle en retirerait en offrant un environnement favorable. Selon les données d'une enquête menée auprès des employeurs, c'est le type de recherche que souhaitent actuellement les décideurs avant de s'engager fermement à adopter un plan d'action au sujet du travail et de la vie personnelle⁵⁴.

⁵¹ H. Paris, *The corporate response to workers with family responsibilities*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1989.

⁵² K. Bachmann, *Work-life balance: Are employers listening?*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

⁵³ K. Johnson, L. Duxbury et C. Higgins, *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*, Ottawa : Industrie Canada, 1997.

⁵⁴ K. Bachmann, *Work-life balance: Measuring what matters*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000; L. Duxbury, *Men and women working as partners: A reality check of Canadian organizations*, Ottawa : Université Carleton, Centre for Research and Education on Women and Work, 1996.

Dans ce genre d'étude, on explore les préoccupations découlant des « analyses de rentabilisation » qui motivent les employeurs, en particulier dans le domaine du recrutement, du maintien de l'effectif, de l'absentéisme et des autres indicateurs du rendement. Bien que cette approche de recherche soit celle dont on a le plus besoin, c'est la plus rarement appliquée. Selon des estimations libérales, on pense qu'il n'y a pas plus de 30 % des employeurs canadiens ayant offert des modalités de travail flexibles à leurs employés qui en ont fait une évaluation en bonne et due forme⁵⁵. De plus, il est très difficile de traduire ces divers indicateurs de rendement en termes économiques afin de calculer la perte ou le gain financier lié à ce genre d'initiative, ce qu'on n'a fait que très rarement⁵⁶. Les enquêtes auprès des employeurs révèlent qu'avant de mettre sur pied un programme favorisant le travail et la vie personnelle, ces derniers ont besoin d'une meilleure information sur les besoins de leurs propres employés, de savoir ce qu'ont fait d'autres organisations, de connaître les coûts d'un tel programme et le rendement attendu de l'investissement consenti⁵⁷. Actuellement, on a toujours besoin de faire ce type de recherche, incluant une analyse de rentabilité, et d'examiner les mécanismes de partage des connaissances entre les diverses organisations.

Il est certes important de continuer à faire de la recherche pour recueillir ces données brutes, mais certains observateurs affirment qu'il est tout aussi important de ne pas sous-estimer l'intérêt que présentent les données qualitatives et le bon sens pour justifier l'attention que l'on accorde aux initiatives d'adaptation travail-vie personnelle⁵⁸. Dans cette optique, le facteur décisif n'est qu'un point dans le continuum de « l'économie d'entreprise » et aucune organisation moderne ne peut se permettre d'adopter une philosophie unidimensionnelle par rapport à ce qui constitue le sens des affaires⁵⁹. Pour les organisations hautement performantes, l'investissement dans les gens constitue également un investissement dans la souplesse et l'adaptabilité en période de changement. L'étude des organisations ayant acquis la réputation d'être des employeurs qui ont su s'adapter à leurs employés est susceptible de dévoiler la « valeur ajoutée » potentielle que représente l'investissement dans les gens, de révéler certains des facteurs essentiels à la réussite des initiatives relatives au travail et à la vie personnelle, et de faire prendre conscience aux chercheurs des variables qu'ils devraient possiblement contrôler pour être en mesure de présenter une preuve empirique des conséquences⁶⁰.

Entre-temps, l'incompatibilité entre le besoin des employés d'être mieux soutenus et un milieu de travail qui ne s'adapte que lentement engendre des préoccupations non seulement du point de vue des conséquences pour l'employé, sa famille et son employeur, mais également sur le plan de l'équité. Actuellement, les employés des grandes organisations ou qui travaillent dans un milieu syndiqué ont un meilleur accès que les autres à des formules de travail flexibles. Là où il n'existe aucune politique officielle à l'intention des employés qui ont des besoins familiaux, ces formules sont accordées le plus souvent à la discrétion de la gestion. Les faits donnent fortement à penser qu'elles sont accordées au « noyau » d'employés occupant des emplois permanents hautement spécialisés et bien rémunérés. Ces observations laissent entrevoir d'innombrables iniquités du point de vue de l'accès, ce qui porte à croire que les employés qui ont le plus besoin du soutien de leur employeur, c'est-à-dire ceux et celles dont les liens avec le marché du travail sont plus secondaires, qui ont peu de compétences, qui touchent un salaire inférieur et qui ont peu de ressources pour s'en sortir, sont également les moins susceptibles de se voir accorder ce genre de soutien.

⁵⁵ K. Bachmann, *Work-life balance: Measuring what matters*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

⁵⁶ J. Gonyea, et B. Googins, Linking the worlds of work and family: Beyond the productivity trap, *Human Resource Management*, 31, 3, 1993, 209-226.

⁵⁷ E. Galinsky, D. Friedman et C. Hernandez, *The corporate reference guide to work-family programs*, New York: Families and Work Institute, 1991.

⁵⁸ R. Meade, Fueling the passion for productivity, dans E. Miranda et B. Murphy (éd.), *Work-family. Redefining the business case*, New York: The Conference Board, 1993; F. Schwartz, *An examination of the impact of family-friendly policies on the glass ceiling*, New York: Families and Work Institute, 1994.

⁵⁹ E. Galinsky, D. Friedman et C. Hernandez, *The corporate reference guide to work-family programs*, New York: Families and Work Institute, 1991.

⁶⁰ K. Johnson, L. Duxbury et C. Higgins, *Making work and lifestyle initiatives work: Beyond best practices*, Ottawa : Industrie Canada, 1997.

Il existe des signes encourageants de la prise de conscience des employeurs au sujet du conflit travail-vie personnelle et on constate une légère augmentation, au cours de la dernière décennie, de la proportion des employés qui peuvent bénéficier de formules de travail flexibles. L'analyse de rentabilisation d'un milieu de travail favorable à l'employé semble devenir de plus en plus importante à mesure que les organisations font face aux problèmes de recrutement et de pénurie de travailleurs spécialisés dans certains domaines. L'intérêt actuel de la recherche pour la définition d'un milieu de travail à « haut rendement » accroît le mouvement vers le changement, les résultats continuant à montrer que les facteurs essentiels à la réussite sont basés sur une gestion efficace des ressources humaines : leadership participatif, participation de l'employé, style de travail innovateur, orientation axée sur la clientèle, et engagement envers un rendement optimal. La recherche révèle que les milieux de travail où l'accent est mis sur ces caractéristiques ont un taux d'absentéisme et de roulement moins élevé et un moral à la hausse. Les employés sont plus engagés et satisfaits de leur travail, on y déplore moins d'accidents et il y a moins de griefs, pendant qu'on enregistre des gains mesurables sur le plan de la productivité⁶¹. Les modèles flexibles de gestion mettant l'accent sur la participation, le respect, l'engagement et le soutien des employés permettent tout à la fois d'atteindre les objectifs stratégiques et d'améliorer la qualité de vie au travail.

Pour redresser la disparité actuelle entre les besoins des employés et la réponse des employeurs, il faudra vraisemblablement faire un effort coordonné. Toute une série d'approches peuvent contribuer à promouvoir tant l'efficacité du rendement de l'employé qu'un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Au niveau de l'organisation, on dispose de stratégies comme la planification de carrière participative et le perfectionnement des compétences, les dispositions relatives aux congés et aux avantages sociaux et les formules de travail plus flexibles afin de satisfaire à la fois les besoins de l'organisation et ceux des employés. Les gestionnaires et les surveillants étant essentiels pour établir un milieu de travail favorable, il faudrait donc les aider et leur offrir la possibilité d'améliorer de façon continue leurs compétences techniques et leur leadership. Les travailleurs peuvent eux aussi jouer un rôle constructif si on leur permet de participer au processus de développement. Les gouvernements peuvent préparer le terrain pour un meilleur échange d'information entre les entreprises, et essayer de se poser eux-mêmes en exemples « d'employeurs modèles ». La mise en place d'un milieu de travail favorable à la famille devra se traduire par un partage des responsabilités, une évolution fondamentale de la culture des entreprises, la reconnaissance des liens entre la stratégie corporative et le rendement à tous les niveaux, et la communication claire des attentes et des récompenses afin de s'assurer du soutien des employés.

⁶¹ G. Lowe, *Employer of choice? Workplace innovation in government: A synthesis report*. Ottawa : Renouf, 2001.

114. LE COÛT DIRECT DE L'ABSENTÉISME DES EMPLOYÉS DÛ AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE PEUT ÊTRE CONSIDÉRABLE

On estime qu'en 1997, le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada a coûté aux organisations près de 2,7 milliards de dollars en temps perdu à cause des absences du travail. Ce chiffre est conservateur parce qu'il ne reflète que la valeur directe de la perte d'heures de travail, et ne comprend pas les coûts indirects comme les coûts de remplacement de l'employé pendant son absence, celui des heures supplémentaires, la baisse de la productivité, ou encore le recours accru aux régimes d'aide aux employés à cause du stress.

L. Duxbury, C. Higgins et K. Johnson, Un examen des répercussions et des coûts relatifs au conflit travail-famille au Canada, Ottawa : Santé Canada, 1999.

115. L'ABSENTÉISME AUGMENTE CHEZ LES EMPLOYÉS LES PLUS TOUCHÉS PAR LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

Les résultats d'une enquête représentative récente menée auprès de 1 500 employés au Canada montrent que ceux qui ont le plus de difficulté à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ont deux fois plus de jours d'absence du travail (pour différentes raisons) que ceux qui déclarent avoir assez peu ou peu de difficulté sur ce plan. En 1999, les employés qui trouvaient « extrêmement difficile » d'intégrer le travail et la vie familiale avaient été absents en moyenne 11,8 jours par an, comparativement à 5,5 pour ceux ayant assez peu de difficulté, et à 2,9 pour ceux en ayant très peu⁶².

Le nombre de jours d'absence chez ceux qui appartiennent au groupe éprouvant le plus de difficulté a doublé depuis que cette enquête a été réalisée pour la dernière fois : en 1989, les employés éprouvant de grandes difficultés à intégrer leur travail et leur vie familiale ont été absents en

moyenne 4,5 jours ouvrables, comparativement à 11,8 en 1999.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

116. L'ABSENTÉISME EST LIÉ À L'ÂGE DES ENFANTS

Les absences pour des raisons personnelles et familiales sont deux à trois fois plus fréquentes chez les employés à temps plein qui ont des enfants d'âge préscolaire de moins de 6 ans que dans la population en général. En 1997, les hommes appartenant à une famille ayant des enfants d'âge préscolaire ont perdu 1,8 jour ouvrable pour cette raison, soit près du double de la moyenne pour les hommes en général. Quant aux femmes dans le même cas, elles ont perdu 4,2 jours pour des raisons personnelles ou familiales, soit près de trois fois le niveau pour l'ensemble des femmes.

E. Akyeampong, Absentéisme au travail - nouvelles données, L'emploi et le revenu en perspective (printemps 1998).

117. LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE A UNE INCIDENCE SUR LE COMPORTEMENT DE L'EMPLOYÉ AU TRAVAIL

Les résultats préliminaires d'une enquête nationale menée auprès de 24 000 employés dans 81 organisations privées, publiques et sans but lucratif partout au Canada permettent d'établir un lien significatif entre le conflit travail-vie familiale et l'attitude de l'employé par rapport à son travail et à son employeur. Comparativement aux employés qui n'ont pratiquement pas l'impression d'être « dépassés » par leurs rôles professionnel et familial (impression d'être bousculé, vidé et écrasé par la pression de rôles multiples), ceux et celles qui l'étaient de manière prononcée étaient :

⁶² Il est intéressant de noter que les employés qui ne rapportent « aucune difficulté » à concilier leur travail et leur vie familiale se sont absents plus souvent (4,1 jours) que ceux qui déclarent avoir « peu de difficulté ». Le Conference Board n'a cependant pas approfondi cette constatation.

- moins satisfaits de leur travail (34 % des employés largement dépassés étaient très satisfaits de leur travail, comparativement à 66 % de ceux qui l'étaient peu);
- moins engagés envers leur organisation (46 % des employés largement dépassés étaient très engagés envers leur employeur, comparativement à 60 % de ceux qui l'étaient peu);
- moins susceptibles de coter leur organisation comme « au-dessus de la moyenne comme endroit où travailler » (40 % des employés largement dépassés ont donné une cote élevée à leur organisation, comparativement à 66 % de ceux qui le sont peu).

Calculs spéciaux de L. Duxbury, Université Carleton, et C. Higgins, Université Western Ontario, avril 2001.

118. LE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE EST COÛTEUX POUR LES EMPLOYEURS DU POINT DE VUE DU MAINTIEN DE L'EFFECTIF ET DU DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE

Selon la recherche, les employés qui éprouvent de la difficulté à concilier leur travail et leur vie familiale sont susceptibles de ne pas accepter de nouvelles responsabilités professionnelles, de refuser une mutation, ou même de quitter leur emploi. Une étude représentative récente de 1 500 employés au Canada a permis de constater que :

- 32 % des employés interrogés avaient refusé une promotion ou choisi de ne pas postuler à cause du conflit travail-vie personnelle;
- 24 % des employés interrogés avaient refusé une mutation ou choisi de ne pas en demander;
- 17 % avaient de la difficulté à assister aux réunions après les heures de travail normales;
- 16 % avaient de la difficulté à suivre une formation après les heures normales de travail;
- 16 % avaient sérieusement envisagé de partir ou de quitter leur emploi actuel;

- 14 % avaient déjà abandonné leur emploi à cause de problèmes liés au conflit travail-vie personnelle.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, *Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is*, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

119. LA QUALITÉ DE LA RELATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉ A DES CONSÉQUENCES DÉTERMINANTES

Dans une récente étude basée sur une enquête menée auprès de 2 500 employés au Canada, on examine la nature de la relation entre les travailleurs et l'organisation qui les emploie. Cette étude a permis de constater que les employés dont la relation avec l'employeur est forte (p. ex., ceux qui lui font confiance, qui sont engagés envers leur organisation, selon qui les communications sont bonnes dans l'entreprise, et qui estiment avoir leur mot à dire au sujet des décisions qui les touchent) :

- doivent moins souvent être remplacés (20 % de ceux dont la relation était forte avaient cherché un emploi au cours de l'année précédente, comparativement à 39 % de ceux dont la relation était faible);
- manquent moins souvent pour cause de maladie (en moyenne 3,7 jours par an chez ceux dont la relation était forte, comparativement à 5,9 chez ceux dont la relation était faible).

G. Lowe, et G. Schellenberg, *What's a good job? The importance of employment relationships*, CPRN, étude no W/05, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2001.

120. LES EMPLOYEURS PEUVENT AVOIR DE LA DIFFICULTÉ À ATTIRER DES FEMMES DANS LES POSTES SUPÉRIEURS

Une enquête auprès de plus de 400 femmes cadres dans les grandes firmes et entreprises de services professionnels au Canada révèle que les responsabilités familiales sont perçues comme un obstacle au succès de la carrière des femmes

dirigeantes. Trois quarts des femmes interrogées (75 %) ont déclaré que l'avancement des femmes était freiné par leur engagement envers la famille. Deux tiers (61 %) estimaient, quant à elles, que l'avancement dans leur organisation dépendait de leur volonté d'accorder ou non la priorité à leur carrière par rapport à leur vie personnelle. Apparemment, c'est cette croyance qui les a guidées dans leur choix : 41 % des femmes dirigeantes interrogées avaient décidé soit d'attendre pour avoir un enfant, soit de ne pas en avoir du tout, et 19 % de retarder le moment de se marier ou de ne pas se marier du tout.

Conference Board du Canada et Catalyst, Closing the gap, Ottawa : Conference Board du Canada, 1997.

121. LES HORAIRES VARIABLES DIMINUENT LA PERTE DE TEMPS DUE AUX ABSENCES DU TRAVAIL

Selon une analyse des données de Statistique Canada, l'horaire variable entraîne une réduction substantielle de la perte de temps pour cause de maladie ou pour des raisons personnelles. Chez les travailleurs à temps plein, l'horaire variable se traduit par une diminution de 15 points de pourcentage en moyenne de la perte de temps, comparativement à ceux qui ne bénéficient pas de ce type d'horaire. Sur la base d'une semaine de travail de 40 heures, cela équivaut en moyenne à 6 heures de moins en temps perdu que dans le cas des employés qui n'ont pas d'horaire variable.

B. Lipsett, et M. Reesor, Flexible work arrangements, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997.

122. DE PLUS EN PLUS D'EMPLOYEURS CHERCHENT À S'ADAPTER AUX BESOINS LIÉS AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

Selon une étude du Conference Board du Canada réalisée en 1999, les employeurs sont aujourd'hui plus susceptibles qu'il y a dix ans de comprendre la menace potentielle que représentent les problèmes

liés au conflit travail-vie personnelle pour leurs affaires. Les résultats de sa récente enquête auprès de 220 organisations canadiennes⁶³ (employant plus de 1 million de travailleurs) montrent que :

- 73 % estiment que le stress de l'employé est, au moins en partie, attribuable à la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et personnelles, comparativement à 58 % seulement qui étaient de cet avis lors d'une étude similaire menée en 1989;
- 61 % estiment que l'absentéisme est attribuable en partie aux difficultés découlant du conflit entre le travail et la vie personnelle, comparativement à 56 % en 1989;
- 55 % estiment que le moral de l'employé est probablement influencé en partie par les difficultés engendrées par le conflit entre le travail et la vie personnelle, une augmentation par rapport à 38 % en 1989;
- 53 % estiment que les difficultés liées au conflit travail-vie personnelle sont en partie responsables des problèmes de productivité de l'employé, une augmentation par rapport à 42 % en 1989.

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening?, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

123. UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS LAISSE ENTREVOIR UNE AUGMENTATION POSSIBLE DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

L'enquête de 1999 menée par le Conference Board du Canada auprès des employeurs donne à penser que de plus en plus d'organisations offrent à leurs employés la possibilité de travailler selon un horaire variable, soit formel, soit informel. Selon les données de 1999 :

- 88 % des répondants offraient des horaires variables, comparativement à 49 % en 1989;
- 63 % accordaient des congés pour obligation familiale⁶⁴, comparativement à 55 % en 1989;

⁶³ Bien que cette enquête donne une indication sur la façon dont les employeurs perçoivent les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle, les résultats devraient être interprétés avec prudence compte tenu du faible taux de réponse (14 %).

⁶⁴ Le Conference Board définit le congé familial comme étant « un congé de courte durée pour s'occuper d'un membre malade de la famille », mais ne précise pas si ce congé est rémunéré ou non.

- 52 % offraient la possibilité de faire du partage d'emploi, une augmentation par rapport à 19 % en 1989;
- 50 % offraient la possibilité de faire du télétravail, une augmentation par rapport à 11 % en 1989;
- 48 % offraient la semaine comprimée, une augmentation par rapport à 28 % en 1989.

K. Bachmann, *Work-life balance: Are employers listening?*, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

124. UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS DONNE À PENSER QUE LES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES NE SONT PAS CHOSE FRÉQUENTE

Souvent, les organisations n'offrent la possibilité d'horaires de travail flexibles qu'aux employés de certaines catégories d'emploi ou en fonction de critères particuliers. Par conséquent, les données recueillies lors de l'enquête auprès des employeurs tendent à surestimer la fréquence des horaires variables. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a permis à Statistique Canada de recueillir des données similaires directement auprès des travailleurs. Quand on demande aux employés s'ils bénéficient de formules de travail flexibles, l'impression qui se dégage des réponses est tout à fait différente, bien que la tendance à une augmentation soit conforme aux données sur l'employeur. Les données de Statistique Canada montrent qu'en 1995 :

- 24 % des employés au Canada signalaient qu'ils bénéficiaient d'un horaire variable, une augmentation par rapport à 17 % en 1991;
- 2 % faisaient du partage d'emploi (ce qui ne représente que 8 % de tous les travailleurs à temps partiel)⁶⁵;
- 9 % faisaient du travail rémunéré à domicile en partie ou tout le temps, une augmentation par rapport à 6 % en 1991⁶⁶.

B. Lipsett, et M. Reesor, *Flexible work arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997; K. Marshall, *Partage de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1998).

125. LES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES SONT ACCORDÉES AUX EMPLOYÉS IMPORTANTS

Le profil démographique des employés qui bénéficient de modalités de travail flexibles montre que cette option est offerte plus facilement aux employés « clés » dans des postes hautement spécialisés, bien payés et permanents. Chez les employés à horaires variables, on compte 85 % de travailleurs à temps plein, alors que leur proportion dans la main-d'œuvre en général est de 82 %; 32 % ont un diplôme universitaire, comparativement à 18 % dans la main-d'œuvre en général. Les employés qui travaillent à la maison touchent en moyenne 20 \$ l'heure, comparativement à 15 \$ pour leurs collègues qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Par ailleurs, ce sont beaucoup plus souvent des professionnels ou des gestionnaires (69 % des employés qui travaillent à la maison tombent dans ces deux catégories, comparativement à 35 % dans la main-d'œuvre en général). Les employés qui partagent leur emploi occupent des postes de très haute qualité. Plus souvent que les travailleurs à temps partiel « réguliers », ils possèdent généralement un diplôme universitaire (49 % comparativement à 37 % des employés à temps partiel réguliers), ont un emploi permanent (80 %, comparativement à 71 % des employés à temps partiel « réguliers »), la durée de leur emploi est plus longue (près de 20 % étaient dans leur poste depuis plus de 10 ans, comparativement à 10 % des employés à temps partiel « réguliers »), ce sont des professionnels ou des gestionnaires (49 % comparativement à 37 % des employés à temps partiel « réguliers »), et ils ont un salaire élevé (en moyenne 13,50 \$ l'heure, comparativement à 10,95 \$ pour les employés à temps partiel « réguliers »).

B. Lipsett, et M. Reesor, *Flexible work arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, 1997; K. Marshall, *Partage de l'emploi, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1997); D. Perusse, *Travail à domicile, L'emploi et le revenu en perspective* (été 1998).

⁶⁵ Aucune donnée historique sur le partage d'emploi.

⁶⁶ Cette estimation est probablement exagérée, les données incluant non seulement les télétravailleurs « officiels » qui s'acquittent de leurs heures normales de travail à la maison, mais également ceux qui font des heures supplémentaires chez eux.

126. LA DISPONIBILITÉ DES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS RESTE FAIBLE

Bien que l'on constate de plus en plus de changements du point de vue des heures et du lieu de travail, il semble que les organisations soient moins enclines à offrir des avantages touchant directement la garde des enfants. En 1999, 15 % seulement des organisations étudiées par le Conference Board du Canada déclaraient qu'elles offraient à leurs employés des services de garde sur le lieu de travail ou à proximité. Cette proportion a cependant augmenté considérablement par rapport au niveau observé en 1989 (5 %).

Les avantages liés à la garde des enfants les plus couramment signalés par les répondants sont les services d'information et d'aiguillage (35 % des organisations déclarent offrir ce service, une augmentation par rapport à 8 % en 1989).

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening? Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

127. LES ORGANISATIONS SIGNALENT UNE FORTE AUGMENTATION DES SERVICES D'AIGUILLAGE POUR LE SOIN DES ÂÎNÉS ET DES MEMBRES DE LA FAMILLE HANDICAPÉS

Bien que le soutien direct pour le soin des membres de la famille âgés ou handicapés soit toujours rare (2 % à 10 % seulement des employeurs offrent des installations pour les personnes âgées, des services de relève et de soins d'urgence, ou une aide financière pour les personnes âgées ou handicapées), la prévalence des services d'information et d'aiguillage semble avoir augmenté au cours des 10 dernières années. En 1989, 6 % seulement des entreprises étudiées par le Conference Board offraient de tels services pour les personnes âgées, et 10 %, des services de soins aux parents handicapés. En 1999, ces proportions

avaient augmenté pour atteindre respectivement 37 % et 32 %⁶⁷.

K. Bachmann, Work-life balance: Are employers listening? Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

128. LES PETITES ENTREPRISES ONT TENDANCE À OFFRIR DES MODALITÉS DE TRAVAIL FAVORABLES À LA FAMILLE DE FAÇON INFORMELLE

Selon un récent sondage⁶⁸ auprès des propriétaires et des gestionnaires de 300 petites entreprises canadiennes (comptant moins de 100 employés), il semblerait que la possibilité de travailler selon des modalités de travail flexibles dans le secteur des petites entreprises soit surtout accordée de façon informelle. Sur l'ensemble des sociétés ayant participé au sondage, 70 % offraient des horaires variables, 80 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle à cet égard. De la même façon, 70 % des entreprises accordaient des congés non rémunérés pour le soin des malades ou des personnes âgées dans la famille, 80 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle pour ce genre de congé. La possibilité du télétravail est la moins fréquemment accordée de façon officielle. Un tiers des entreprises interrogées (33 %) offraient la possibilité du télétravail, 93 % d'entre elles déclarant par ailleurs n'avoir aucune politique officielle à cet égard.

K. Daly, B. Bell-Rowbotham, J. Rooney et C. Midgett, Best work-life practices in small businesses, Guelph : Université de Guelph, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, 2000.

129. LES EMPLOYÉS DES PETITES ENTREPRISES BÉNÉFICIENT D'HORAIRES VARIABLES QUOTIDIENS

Une enquête menée auprès de 500 employés dans 60 petites entreprises de fabrication canadiennes (employant de 20 à 99 travailleurs) permet de penser

⁶⁷ Il y a lieu d'interpréter cette tendance avec réserve étant donné le faible taux de réponse au sondage de 1999 (14 %). Les répondants ne correspondent probablement qu'à un groupe particulier qui n'est pas représentatif de la population globale des employeurs au Canada.

⁶⁸ Les données ont été recueillies auprès d'entreprises en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan. Cette recherche donne une indication du soutien accordé par les petites entreprises au Canada pour ce qui est des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle, mais doit être interprétée avec prudence en raison du faible taux de réponse (15 %).

que la variabilité informelle des horaires est plus fréquente dans ce secteur que les modalités officielles de travail flexibles. Bien que près de 20 % seulement des employés interrogés aient déclaré bénéficier d'un programme officiel d'horaires variables, et que pratiquement aucun d'entre eux ne faisait de télétravail, 50 % des répondants ont indiqué qu'ils pouvaient planifier eux-mêmes leurs vacances, faire un appel téléphonique au travail, modifier leur heure d'arrivée et de départ, au besoin, ou s'absenter à l'occasion quelques heures.

L. Duxbury, et C. Higgins, Balancing work and family: A study of Canadian small business employees, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, 1997.

130. LES SURVEILLANTS SONT LES « CONTRÔLEURS » DES MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

La politique consistant à laisser à la gestion la discrétion de déterminer l'admissibilité d'un employé à des modalités de travail flexibles permet vraisemblablement à l'entreprise de répondre à ses besoins, mais risque d'engendrer des problèmes du point de vue de l'équité d'accès à cet avantage. Une enquête récente du Conference Board du Canada a permis d'évaluer dans quelle mesure les organisations s'en remettaient à la discrétion de la gestion pour décider de l'admissibilité aux horaires variables. C'est le télétravail qui est le plus souvent laissé à la discrétion de la gestion (57 % des entreprises interrogées confiaient à leur gestion le soin de prendre des décisions en la matière). Les modalités de travail flexibles étaient très souvent laissées à la discrétion de la gestion (près de 44 % des organisations ayant fait l'objet de l'enquête laissaient l'admissibilité aux horaires variables, au partage d'emploi et à la semaine comprimée à la discrétion de la gestion).

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

131. LE SOUTIEN DES SURVEILLANTS EN CAS DE CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE EST À L'AVANTAGE DES ORGANISATIONS

Une enquête représentative nationale menée auprès de 1 500 employés au Canada révèle que plus de trois quarts (78 %) d'entre eux estiment que leur surveillant immédiat est sensible à leurs responsabilités personnelles et familiales⁶⁹. De plus, ce soutien de la part des surveillants était vu comme un avantage pour l'entreprise. Les absences des employés ayant déclaré que leur surveillant les soutenait ne représentaient que la moitié des jours ouvrables pendant lesquels s'étaient absentés les travailleurs qui ne bénéficiaient pas d'un tel appui (en moyenne 3,7 jours sur une période de six mois par rapport à 6,2 jours). Ces employés étaient généralement plus satisfaits de leur travail (42 % des employés dont le surveillant leur était favorable étaient très satisfaits de leur travail, comparativement à 18 % seulement de ceux qui dépendaient de surveillants non réceptifs au problème).

J. MacBride-King, Managers, employee satisfaction, and work-life balance, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

132. PEU D'ORGANISATIONS APPUIENT LEURS SURVEILLANTS DANS LA GESTION DES PROBLÈMES LIÉS AU CONFLIT ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

En dépit du rôle important que joue le surveillant pour aider l'employé à concilier les responsabilités professionnelles et familiales, peu d'organisations ont pris des mesures concrètes pour les appuyer. Selon une enquête récente du Conference Board du Canada menée auprès des employeurs, un quart seulement des organisations qui ont répondu conféraient aux gestionnaires intermédiaires ou aux surveillants l'autorité nécessaire pour réaffecter les ressources humaines afin de régler des problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle (75 % des

⁶⁹ Il convient de signaler que cette enquête ne présente pas de données réparties selon le sexe ou la responsabilité du répondant pour ce qui est des personnes à charge.

décisions en matière de ressources humaines se prenaient au niveau de l'exécutif ou des cadres supérieurs). Un tiers seulement (34 %) des organisations donnaient aux surveillants une éducation ou une formation dans le domaine des conflits entre le travail et la vie personnelle, et moins encore (28 %) encourageaient le partage d'information et des expériences pratiques avec leurs pairs. Moins d'une organisation sur quatre (23 %) accordait une reconnaissance ou offrait une récompense aux surveillants qui aidaient les employés.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is. Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

I. LÉGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Bien que les initiatives des employeurs puissent contribuer largement à créer un environnement favorable à l'employé, elles ne peuvent en soi servir à régler les problèmes plus graves qui viennent contrecarrer les efforts en faveur de l'égalité des sexes et du droit des travailleurs à pouvoir concilier emploi et responsabilités familiales. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer pour s'assurer que tous les employés ont droit à tout le moins à une certaine souplesse et à un soutien du gouvernement par le biais de la législation fédérale, provinciale et territoriale et des dépenses publiques.

Au Canada, les 14 secteurs⁷⁰ de compétence provinciale, territoriale et fédérale disposent de leur propre législation du travail. Les gouvernements provinciaux et territoriaux exercent une juridiction étendue quant à l'adoption de lois sur le travail, l'autorité fédérale ne pouvant exercer son autorité que dans le cas des employés de certaines industries de portée nationale, interprovinciale ou interterritoriale, comme le transport aérien et maritime, la radiodiffusion et les banques.

La forme la plus directe de soutien aux employés ayant des responsabilités familiales découle de la législation relative au congé de maternité et au congé parental, accordés aux parents admissibles au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les prestations de remplacement de revenu que touchent les employés en congé sont prévues par la Loi sur l'assurance-emploi fédérale. Cependant, les conditions d'admissibilité au congé non rémunéré et à la protection de l'emploi pendant un tel congé sont de compétence provinciale ou territoriale. Dans la plupart des cas, les gouvernements provinciaux et territoriaux ont essayé d'aligner la période d'admissibilité au congé sur la durée des prestations du fédéral, mais les conditions d'admissibilité (p. ex., les conditions minimales d'emploi de l'organisation ou les règles touchant le partage du congé entre les parents d'une même famille) demeurent très variables⁷¹. Les différents secteurs de compétence affichent également des différences quant à la nature des dispositions relatives à d'autres membres de la famille, comme le congé non rémunéré de courte durée pour obligations familiales accordé pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un membre de la famille.

On peut également trouver des sources d'aide indirecte destinées aux employés ayant des responsabilités familiales dans certains secteurs de compétence fédérale dont ce n'était pas nécessairement le but premier. La législation sur les droits de la personne interdit toute discrimination sur la base d'un certain nombre de facteurs, dont le sexe et la situation de famille. La législation sur l'équité d'emploi vise à s'assurer que personne ne se voit refuser une possibilité d'emploi pour toute autre raison que sa compétence. La responsabilité disproportionnée des femmes à l'égard des activités liées au soin des enfants et des autres personnes à charge, par exemple, a été perçue comme un obstacle à l'emploi des femmes, ce qui, en soi, risque de les désavantager sur le marché du travail⁷². La législation relative aux droits de la personne, tout comme celle sur l'équité d'emploi, constitue donc un cadre législatif dans lequel peuvent s'inscrire les mesures destinées à supprimer les obstacles auxquels sont confrontés les travailleuses et les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

⁷⁰ On fait ici référence aux dix provinces, aux trois territoires et à la compétence fédérale

⁷¹ Développement des ressources humaines Canada, Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail, *Les congés pour obligations familiales et autres congés* (avril 2000). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

⁷² Développement des ressources humaines Canada, Développement de la politique, Politique stratégique et affaires internationales du travail, Programme du travail (en préparation), *Work-life balance in Canadian federal jurisdiction*. Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

Enfin, la négociation collective a été un important moyen de protéger les droits des travailleurs; elle a permis d'améliorer leurs conditions de travail et de les doter de mécanismes de soutien d'une grande valeur, comme les congés de courte durée, le droit au prorata aux avantages sociaux pour les travailleurs à temps partiel, la « complémentarité » financière des prestations de maternité et parentales, ainsi que l'accès au télétravail et à des modalités de travail flexibles. Cependant, seulement le tiers de la main-d'œuvre est syndiqué et les conventions ne comportent pas toutes des dispositions relatives à la famille au-delà des exigences minimales de la loi. On a dit que l'évolution des caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, sa féminisation, son vieillissement et l'augmentation de sa diversité du point de vue culturel, fera en sorte que les problèmes liés au conflit entre le travail et la vie personnelle resteront à l'ordre du jour des syndicats⁷³. Entre-temps, l'accès à des avantages favorables à la famille, supérieurs à ce que prévoit la législation, est toujours laissé à la discrétion de l'employeur pour la majorité des travailleurs canadiens.

⁷³ G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

133 LA DURÉE DU CONGÉ PARENTAL PRÉVUE DANS LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI FÉDÉRALE A ÉTÉ PROLONGÉE

Le 31 décembre 2000, le projet de loi C-32 du gouvernement fédéral modifiait la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) afin d'augmenter la souplesse et la durée des prestations pendant le congé de maternité et le congé parental. La Loi prévoit maintenant :

- 15 semaines de prestations de maternité pour les mères biologiques pendant la période entourant la naissance de l'enfant;
- 35 semaines de prestations parentales (augmentation par rapport à 10 semaines), payables aux parents naturels ou adoptifs, au père ou à la mère, ou partagées entre le père et la mère de la façon qui leur convient;
- 15 semaines de prestations de maladie qui peuvent être touchées en plus des prestations de maternité et parentales.

On peut maintenant toucher des prestations de maternité, parentales et de maladie combinées pendant une période maximale de 50 semaines, la période maximale étant de 30 semaines avant l'adoption du projet de loi C-32. Parmi les autres modifications, mentionnons :

- la période d'emploi ouvrant droit aux prestations est passée de 700 à 600 heures d'emploi assurable;
- une seule période d'attente non rémunérée de deux semaines est imposée aux parents qui se partagent les prestations;
- les parents peuvent conserver certains revenus pendant la période de prestations, jusqu'à concurrence de 50 \$ ou de 25 % de leurs prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé.

Le niveau des prestations est le même qu'avant les modifications (55 % de la rémunération assurable du prestataire)⁷⁴, jusqu'à un maximum de 413 \$ par semaine.

Développement des ressources humaines Canada,
Information pour les prestataires, 2000.
Disponible à l'adresse : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca>

134. LES GOUVERNEMENTS FÉDÉRAL, PROVINCIAUX ET TERRITORIAUX ALIGNENT LEURS DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS SUR LA NOUVELLE PÉRIODE DE PRESTATIONS DU CONGÉ PARENTAL DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Depuis l'adoption des modifications de l'assurance-emploi, l'ensemble des secteurs de compétence ont pris des mesures afin de tenir compte de la nouvelle période de prestations parentales en prolongeant la période d'admissibilité aux congés non rémunérés pour les employés y ayant droit. Voici un résumé des périodes d'admissibilité aux congés, selon le secteur de compétence :

	Congé de maternité (en semaines)	Congé parental (en semaines)	Congé d'adoption ° (en semaines)
Fédéral	17*	37*	37
Alberta	15	37	37
Colombie- Britannique	17	37+	37
Manitoba	17	37	37
Nouveau- Brunswick	17*	37*	37
Terre-Neuve	17	35	52
Nouvelle-Écosse	17	52+	52
Ontario	17	37+	37
Île-du- Prince-Édouard	17	35	52
Québec	18	52	52
Saskatchewan	18	37+	52
Territoires du Nord-Ouest	17*	37*	37
Nunavut	17*	37*	37
Yukon	17	37	37

* La durée combinée des prestations de maternité et parentales ne peut excéder 52 semaines.

+ Dans le cas où l'employée a pris la totalité du congé de maternité, la durée maximale du congé parental dans ces secteurs de compétence est de 35 semaines. En Saskatchewan, les employées qui ont droit au congé de maternité sont admissibles à un congé parental de 34 semaines seulement.

° Dans le cas des parents adoptifs, inclut le congé d'adoption et/ou parental.

Résumé à partir de données fournies par Développement des ressources humaines Canada, *Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail*. Pour des renseignements plus détaillés, on peut consulter la rubrique Renseignements sur les lois du travail au Canada à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

⁷⁴ Les prestataires appartenant à des familles à faible revenu peuvent recevoir un pourcentage plus élevé de leurs revenus assurables, jusqu'à concurrence de 80 %, à condition que la prestation hebdomadaire n'excède pas 413 \$.

135. PEU DE PÈRES SE PRÉVALENT DU CONGÉ PARENTAL

Bien que les hommes soient admissibles depuis 1990 aux prestations parentales, il semble, pour l'instant, que peu d'entre eux se prévalent de ce type de congé. En 1999-2000, 5 % seulement des 169 000 parents biologiques ayant présenté une demande de prestations parentales étaient des pères, proportion qui est restée relativement constante au cours des dix dernières années. Une proportion légèrement plus forte de pères adoptifs s'en est prévalu. En 1999-2000, au Canada, 1 600 parents, dont 12 % étaient des pères, ont demandé les prestations d'adoption.

Développement des ressources humaines Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi, 2000, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction du marché du travail, 2001.

136. LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES REPRÉSENTENT LES TROIS-QUARTS DES PRESTATIONS DE REVENU DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le programme d'assurance-emploi fournit trois types de prestations de revenu : les prestations régulières, qui fournissent aux personnes qui perdent leur emploi rémunéré un soutien temporaire; les prestations de pêcheur qui assurent aux pêcheurs un soutien temporaire durant la saison morte et les prestations spéciales, dont les prestations de maternité, parentales et de maladie.

- En tout, 9,4 milliards de dollars ont été versés en prestations d'assurance-emploi en 1999-2000. Les trois-quarts des prestations de revenu (7 milliards de dollars) ont été versés à des prestataires ordinaires ayant perdu leur emploi. Les prestations de maternité ont représenté environ 8 % de toutes les prestations versées (723 millions de dollars) et les prestations parentales, 5 % (472 millions de dollars). Au cours des années à venir, on s'attend à ce que les prestations parentales augmentent de façon substantielle en raison de la prolongation de la période d'admissibilité à ce type de prestations.

- En 1999-2000, les prestations régulières et de maternité s'établissaient en moyenne à 283 \$ par semaine. Les prestations parentales moyennes étaient de 294 \$ par semaine dans le cas des parents biologiques et de 353 \$ par semaine, dans le cas des parents adoptifs.

Développement des ressources humaines Canada, Rapport de contrôle et d'évaluation - Régime d'assurance-emploi, 2000, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada, Politique stratégique, Direction du marché du travail, 2001; Statistique Canada, L'assurance-emploi comme mesure de soutien aux familles ayant un nouveau-né, Le Quotidien [en ligne], 25 octobre 1999. Disponible à l'adresse : <http://www.statcan.ca>

137. L'ASSURANCE-EMPLOI EST LA SEULE SOURCE DE REVENU DES FEMMES EN CONGÉ DE MATERNITÉ

Certaines femmes peuvent bénéficier, par le biais des avantages sociaux accordés par l'employeur ou prévus dans leur convention collective, de certaines formes de rémunération supplémentaire qui « s'ajoutent » aux prestations d'assurance-emploi qu'elles reçoivent pendant leur congé de maternité. Cependant, pour la plupart des femmes, l'assurance-emploi demeure la seule source de revenu. En 1998, 75 % des femmes qui touchaient un revenu pendant leur congé de maternité ne recevaient que les prestations d'assurance-emploi. Seulement 17 % ont touché de l'assurance-emploi en même temps qu'un revenu d'une autre source comme, par exemple, une assurance groupe ou un supplément de l'employeur, tandis que 8 % n'ont reçu que des prestations provenant de sources autres que l'assurance-emploi.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, n° 89-503-XPF au catalogue, 2000.

138. LA DISPONIBILITÉ DES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI INFLUENCE LE CHOIX DES FEMMES

La protection offerte par les prestations de maternité de l'assurance-emploi semble être un facteur important dans la décision des mères de retourner au travail. Une étude de Statistique Canada sur les femmes ayant donné naissance à un enfant en 1993 et

1994, et qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans, a permis d'établir qu'il y avait un lien important entre la durée du congé et la période où les prestations d'assurance-emploi. Au moment où l'étude a été réalisée, les femmes pouvaient bénéficier des prestations de maternité et parentales combinées pendant une période de six mois (25 semaines). Selon les résultats de la recherche :

- les mères s'absentaient du travail en moyenne 6,4 mois;
- à la fin de ces six mois, près de 60 % des femmes avaient repris leur travail rémunéré;
- la totalité, 100 %, des femmes qui s'étaient absentes pendant six mois ont déclaré qu'elles avaient touché des prestations d'assurance-emploi, comparativement à 40 % seulement de celles qui avaient repris le travail un mois après la naissance de leur enfant;
- la probabilité que la mère retourne au travail au bout d'un mois d'absence seulement était six fois plus élevée lorsqu'elle ne touchait pas de prestations de maternité.

K. Marshall, L'emploi après la naissance d'un enfant, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1999).

139. LES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES PRENNENT TRÈS PEU DE TEMPS POUR S'OCCUPER DE LEUR NOUVEAU-NÉ

La plupart des travailleuses indépendantes ne cotisent pas à l'assurance-emploi et ne sont donc pas admissibles, en général, aux prestations d'assurance-emploi au moment de la naissance d'un enfant. De plus, il est possible qu'elles ne puissent s'absenter pour une période prolongée de leur travail sans perte commerciale. Une étude de Statistique Canada sur les femmes ayant donné naissance à un enfant en 1993 et 1994 et qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans a permis d'établir que :

- 85 % des travailleuses indépendantes ne recevaient aucunes prestations d'assurance-emploi⁷⁵, comparativement à 13 % des travailleuses salariées;

- 80 % des travailleuses indépendantes reprenaient leur travail un mois après la naissance de leur enfant, comparativement à 16 % seulement dans le cas des travailleuses salariées;
- la probabilité que la mère retourne au travail au bout d'un mois d'absence seulement était huit fois plus élevée chez les travailleuses indépendantes que chez les travailleuses salariées.

K. Marshall, L'emploi après la naissance d'un enfant, L'emploi et le revenu en perspective (automne 1999).

140. DANS CERTAINS SECTEURS DE COMPÉTENCE, LES CONGÉS DE COURTE DURÉE SONT PRÉVUS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

En plus de leurs dispositions légales visant les employés au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, trois provinces prévoient actuellement un congé non rémunéré pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un membre de la famille :

- Québec accorde cinq jours de congé non rémunéré par année aux employés qui, à la suite de circonstances imprévisibles, doivent s'occuper d'un enfant mineur.
- La Colombie-Britannique accorde cinq jours de congé non rémunérés par année à l'employé pour s'occuper de la garde, de la santé ou de l'éducation d'un enfant à sa charge, ou de la santé de tout autre membre de sa famille immédiate.
- Le Nouveau-Brunswick accorde jusqu'à trois jours de congé non rémunérés par année pour s'acquitter de responsabilités dans le domaine de la garde, de l'éducation ou de la santé d'une personne de la famille immédiate.

Développement des ressources humaines Canada, Analyse de la législation du travail, Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail, Les congés pour obligations familiales et autres congés (avril 2000). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

⁷⁵ Une minorité de travailleurs indépendants (vraisemblablement des propriétaires d'entreprises constituées en personne morale et qui cotisent à l'assurance-emploi) déclarent avoir reçu des prestations d'assurance-emploi.

141. DE NOMBREUSES CONVENTIONS COLLECTIVES COMPORTENT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA FAMILLE

Les responsables du Programme du travail, à Développement des ressources humaines Canada, recueillent de l'information sur les dispositions relatives au travail et à la famille dans les grandes conventions collectives qui touchent plus de 200 employés dans les secteurs de compétence fédérale, ou plus de 500 dans ceux de compétence provinciale. En 1998, cette base de données renfermait de l'information sur près de 2,2 millions d'employés. D'après leurs conventions collectives :

- 52 % pouvaient bénéficier d'une certaine forme de congé de maternité payé en plus de leur droit aux prestations d'assurance-emploi;
- 2 % conservaient leur ancienneté ou bien la voyaient augmenter en totalité ou en partie pendant leur congé de maternité;
- 42 % avaient accès à un congé de paternité payé d'un ou de plusieurs jours;
- 33 % avaient le droit de refuser de faire des heures supplémentaires;
- 23 % avaient la possibilité d'opter pour la semaine de travail comprimée⁷⁶;
- 21 % pouvaient se prévaloir d'horaires variables;
- 16 % pouvaient se prévaloir d'ententes sur le partage d'emploi;
- 6 % avaient accès à des services de garde d'enfants.

Nota : Dans de nombreuses conventions, l'admissibilité de la personne à ces avantages est laissée à la discrétion de l'employeur.

Calculs spéciaux, Développement des ressources humaines Canada, Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, 20 février 2001; voir aussi Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, Conventions collectives et dispositions favorables à la famille (février 2001). Disponible à l'adresse : <http://travail.hrdc-drhc.gc.ca>

142. LES EMPLOYÉS DISPOSENT D'AUTRES FORMES DE REPRÉSENTATION COLLECTIVE

Au Canada, 32 % seulement des employés sont syndiqués, mais 16 % de plus, tout en ne faisant partie d'aucun syndicat, appartiennent à des associations professionnelles ou de personnel. Dans l'ensemble, près de la moitié (48 %) des employés au Canada sont représentés par une tierce partie.

G. Lowe, et G. Schellenberg, What's a good job? The importance of employment relationships, CPRN, étude n° W/05, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2001.

⁷⁶ La base de données ne fait pas de distinction entre les horaires comprimés demandés par l'employé et ceux qui sont imposés par l'employeur, de sorte que ces dispositions ne sont pas nécessairement « favorables à la famille ».

J. ATTITUDES ET OPINION PUBLIQUE

Compte tenu de la prépondérance du conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales dans la vie quotidienne de la plupart des Canadiens, il est surprenant de constater le peu d'études d'envergure nationale qui ont été entreprises expressément pour évaluer l'opinion publique à ce sujet. Quelques sondages (souvent ceux qui ont lieu à intervalles réguliers pour différentes raisons) peuvent cependant nous donner de l'information sur les tendances générales et sur l'évolution des préoccupations dans ce domaine. En dépit des différences d'échantillonnage, de la formulation des questions, et d'un certain degré d'interprétation, les sondages réputés des 15 à 20 dernières années révèlent les tendances générales que voici :

- ① Au cours des années 1980 et 1990, les Canadiens se sont préoccupés surtout du chômage et de l'économie. C'est ce qui se dégage des réponses aux questions dans lesquelles on leur demandait de déterminer quelles étaient les grandes questions sociales et le niveau d'importance qu'ils leur accordaient, ainsi que des réponses aux questions leur demandant ce qu'ils pensaient personnellement de leur sécurité d'emploi et de leurs perspectives d'avenir.
- ② « L'angoisse existentielle de l'emploi », c'est-à-dire la crainte de perdre son emploi et d'être incapable d'en trouver un autre comparable, a atteint des sommets au milieu des années 1990, mais reste une source d'inquiétude permanente et significative de préoccupation chez près de 40 % des Canadiens interrogés depuis 1992. En 1999, le Conseil canadien de développement social a mis au point un indice de sécurité personnelle (ISP) basé sur une combinaison de données et de résultats de sondages spécialisés. Selon le Conseil, 34 % des Canadiens croyaient qu'ils risquaient de perdre leur emploi dans les prochaines années et seulement 51 % étaient sûrs de pouvoir en trouver un autre équivalent dans les six mois si cela leur arrivait. D'après le rapport de suivi, ISP 2000, l'amélioration de l'économie se traduisait par une certaine amélioration du sentiment de sécurité : 56 % des Canadiens estimaient qu'ils pourraient trouver un autre emploi équivalent dans les six mois suivant la perte de leur emploi actuel, une augmentation par rapport à 51 % des répondants déclarant avoir confiance l'année précédente.
- ③ Bien que le sentiment de sécurité des Canadiens à l'égard de leur emploi subisse un mouvement de flux et de reflux, les sondages montrent que l'on se préoccupe de plus en plus au Canada du tissu social, dont les services de santé, les services sociaux et l'éducation. Selon une enquête représentative nationale menée en 1996 par Ekos, 80 % des Canadiens s'inquiétaient de la polarisation croissante de l'économie et de la société, avec peu de variations selon la région, l'âge, l'éducation, le revenu ou la situation dans le marché du travail⁷⁷. Les sondages annuels les plus récents de la revue *Maclean's Magazine*⁷⁸ font état d'une évolution similaire. Les soins de santé et les questions sociales étaient la priorité numéro un des répondants; 45 % des Canadiens ont cité ces domaines comme étant la principale source de leurs préoccupations, une augmentation par rapport à 11 % en 1996, et leur accordaient une priorité nettement supérieure au chômage, à l'économie et aux impôts. Il est intéressant de constater que le malaise au sujet du système de santé ne découle pas nécessairement de la perception que les pertes d'emplois dans ce secteur ont compromis la qualité et la durabilité du système en général, mais également de l'impression persistante que les médecins, les infirmières, et les travailleuses et travailleurs à domicile encore en place sont surchargés et ne sont plus en mesure de faire leur travail comme il se doit.

Selon les quelques études ayant porté précisément sur les attitudes envers l'harmonisation du travail et de la famille, les Canadiens s'efforcent de s'adapter à des rôles et à des attentes qui évoluent rapidement. Bien que la plupart d'entre eux soient d'accord avec le principe que les femmes devraient, tout comme les hommes, pouvoir poursuivre une carrière intéressante et contribuer au revenu du ménage, on craint toujours que la famille puisse pâtir si les deux parents travaillent et que personne n'est à la maison pour s'occuper des besoins de la famille.

⁷⁷ Cité dans G. Lowe, *The quality of work. A people-centred agenda*, Don Mills : Oxford University Press, 2000.

⁷⁸ Politics, social attitudes and sex, *Maclean's* (25 décembre 2000, 1er janvier 2001) 113, 52-54.

Les études réalisées auprès des étudiants et d'autres jeunes Canadiens révèlent également le même genre d'ambivalence. La plupart des jeunes femmes et des jeunes hommes d'aujourd'hui valorisent le travail rémunéré intéressant et enrichissant, mais déclarent en même temps qu'ils souhaitent avoir une famille, qu'ils veulent avoir du temps pour « profiter de la vie », et qu'ils chercheront vraisemblablement un employeur qui respectera leur désir d'avoir une vie équilibrée. Dans cette dernière partie du recueil, nous donnons un aperçu de ce que les Canadiens jugent important quant au travail, à la famille et à la qualité de la vie.

143. QUI EST RESPONSABLE DE L'HARMONISATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES?

Selon une enquête nationale représentative menée auprès des employés en 1999, plus de la moitié des travailleurs au Canada (55 %) estimaient que la responsabilité de régler les problèmes de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées relevait principalement de l'employé lui-même. Cependant, l'employeur était également perçu comme ayant sa part de responsabilité : 47 % des employés ont déclaré que leur employeur « venait en second » quant à l'importance de son rôle dans le règlement des problèmes liés à la garde d'enfants et au soin des personnes âgées.

J. MacBride-King, et K. Bachmann, Is work-life balance still an issue for Canadians and their employers? You bet it is, Ottawa : Conference Board du Canada, 1999.

144. DE NOMBREUX CANADIENS SE FONT TOUJOURS UNE IDÉE TRADITIONNELLE DES RÔLES FAMILIAUX

En dépit du haut niveau d'acceptation de la présence des femmes dans la population active, certaines croyances traditionnelles concernant le foyer et la famille persistent. Selon les résultats de l'Enquête sociale générale de 1995, 73 % des femmes et 68 % des hommes au Canada sont d'accord ou fortement d'accord pour dire que les deux conjoints doivent contribuer au revenu du ménage. Parallèlement, plus de la moitié des Canadiens (59 % des hommes et 51 % des femmes) sont d'accord ou fortement d'accord pour dire qu'un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir si ses deux parents travaillent, et près de la moitié (44 % des hommes et 46 % des femmes) sont d'accord ou fortement d'accord avec la déclaration « Un emploi, c'est bien, mais, en réalité, ce que désirent la plupart des femmes, c'est avoir un foyer et des enfants. »

N. Ghalam, Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille, Tendances sociales canadiennes (automne 1997).

145. LA PLUPART DES JEUNES CANADIENS DÉSIRENT TOUJOURS FONDER UNE FAMILLE

En dépit du report de la première grossesse et de la taille réduite des familles d'aujourd'hui, la grande majorité des Canadiens souhaitent toujours devenir parents. Selon une enquête de Statistique Canada menée en 1995, 96 % des femmes entre 20 et 29 ans déclarent qu'elles désirent avoir au moins un enfant, de même que 94 % des hommes de cette tranche d'âge.

D. Dupuis, Quels sont les facteurs influant sur l'intention d'avoir des enfants?, Tendances sociales canadiennes (printemps 1998).

146. L'HARMONISATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE PERSONNELLE RESTE POUR L'EMPLOYÉ UN FACTEUR IMPORTANT DANS LE CHOIX DE L'EMPLOYEUR

Selon les conclusions de toute une série de groupes de discussion menés récemment avec des étudiants et des travailleurs dans des domaines où il existe une pénurie de main-d'œuvre, l'existence de politiques et de programmes relatifs à l'harmonisation du travail et de la vie personnelle peut être un facteur important sur le plan du recrutement et du maintien de l'effectif. Quand on leur demande ce qui pourrait les amener à choisir un employeur, les étudiants mentionnent fréquemment la rémunération et le « caractère stimulant » du travail. La capacité de concilier travail et vie personnelle ne vient cependant qu'au troisième rang. Quand on demande aux employés ce qui les amènerait à rester avec un employeur, l'harmonisation du travail et de la vie personnelle est le plus souvent leur deuxième réponse, juste après le caractère stimulant du travail.

S. Murphy, What to do before the well runs dry: Managing scarce skills, Ottawa : Conference Board du Canada, 2000.

147. LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES VEULENT DU TEMPS POUR « PROFITER DE LA VIE »

Selon une étude récente de la Banque royale réalisée par Ipsos-Reid, la main-d'œuvre de demain recherchera bien davantage dans un travail qu'un salaire élevé. Une enquête menée auprès de 3 000 étudiants dans 20 universités canadiennes a révélé ce qui suit :

- 70 % préféreraient des heures de travail normales réparties sur une plus longue période de temps de façon à pouvoir harmoniser leurs intérêts professionnels et personnels (par contre, 30 % seulement préféreraient de longues heures comprimées sur une courte période et « beaucoup plus d'argent »);
- 45 % souhaitent voyager beaucoup;
- 43 % désirent avoir du temps pour des activités bénévoles dans leur communauté;
- 30 % s'attendent à « se marier, avoir des enfants et conduire une mini-fourgonnette ».

*Ipsos-Reid, Money is not enough: University students personify new economics of "The Canadian Dream", Communiqué, 8 décembre 2000.
Disponible à l'adresse : <http://www.ipsos-reid.com>*

148. LA SATISFACTION DU TRAVAIL DÉCLINE AU COURS DES ANNÉES 1990

Bien que les Canadiens soient généralement contents de leur travail, on a constaté au cours des années 1990 un déclin statistiquement significatif du pourcentage des employés qui se disaient « très satisfaits » de leur emploi rémunéré. Une analyse récente des données de l'Enquête sociale générale montre qu'en 1998, 34 % seulement des Canadiens se disaient « très satisfaits » de leur emploi ce qui représente une baisse par rapport à 55 % en 1991.

M. Mendelsohn, Review of Canadian quality of life survey data, Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 2000.

149. LES EMPLOYÉS SONT TOUJOURS CONVAINCUS QU'ILS « ONT CE QU'IL FAUT » POUR RÉUSSIR

Bien qu'ils doivent faire face à une évolution rapide de leur environnement de travail, la majorité des employés estiment qu'ils sont bien placés pour réussir. Selon un récent sondage d'Angus Reid, deux tiers des employés au Canada (67 %) estiment qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour entrer dans le 21^e siècle. Quatre sur cinq (82 %) estiment qu'ils ont la compétence nécessaire pour trouver un emploi similaire au leur s'ils venaient à le perdre. La moitié (49 %) des répondants au sondage avait un plan de carrière.

*Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.
Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>*

150. LA PLUPART DES TRAVAILLEURS ENVISAGENT UN « EMPLOI À VIE »

Contrairement à l'impression que les travailleurs d'aujourd'hui préfèrent le défi et la souplesse d'avoir plusieurs employeurs au cours de leur carrière, une enquête récente auprès des employés a permis de constater que la plupart des travailleurs valorisent la stabilité de l'emploi. Deux employés sur trois (66 %) parmi ceux qui ont répondu à une enquête nationale réalisée en 1997 conviennent qu'ils préféreraient avoir le même employeur pendant la plus grande partie de leur carrière que d'avoir affaire à plusieurs employeurs différents. Un sur deux (51 %) estime que s'il devait changer d'emploi, il préférerait que ce soit à l'occasion d'une mutation au sein de l'organisation plutôt que d'un changement d'employeur.

*Angus Reid Group, Workplace 2000: Working toward the millennium, Angus Reid Group, 1997.
Disponible à l'adresse : <http://www.angusreid.com>*

SUBJECT INDEX

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Absentéisme (travail)	
.....	114, 115, 116, 119, 121, 122, 131
Âge	
procréation	21
mariage	20
Analyse de rentabilisation entre le travail et la vie personnelle	114, 118, 119, 122, 131, 146, 147
Assurance-emploi	133, 136, 137, 138, 139, 141
Attitudes (voir Opinion publique)	
Autochtones, femmes et hommes	
taux de participation dans la main-d'œuvre	15
Avancement de la carrière	120
Avantages sociaux favorables à la famille	128
(voir aussi Modes de travail non conventionnels)	
Avantages sociaux	
(voir aussi Modes de travail non conventionnels)	
différences selon les sexes	48
garde d'enfants parrainée par l'employeur	92, 126, 141
maternité	133, 136, 137, 138, 139, 141
régime de pension	37, 50, 51, 58
travail à temps partiel	48
Bénévolat	107, 147
Compétences et formation	19, 55, 60, 61, 63, 64, 149
Conflit entre le travail et la famille	
(voir Conflit entre le travail et la vie personnelle)	
Conflit entre le travail et la vie personnelle	
...	108, 109, 110, 114, 115, 117, 118, 122, 145
Congés	
(voir aussi Congé de maternité, Congé parental)	
famille	140
maladie	140
Congé de maternité	134, 141
interruption de carrière	10
travail indépendant	139

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Congé parental	133, 134, 135, 141
prise en charge par les hommes	135
Conséquences pour la santé	95, 111
Culture de l'organisation	96, 119
Cumul d'emplois	78
Déplacement	106
Différences selon les sexes	
avantages sociaux	48
congé parental	135
cumul d'emplois	78
emploi à temps partiel	69
garde des enfants	27
heures supplémentaires	79
heures de travail	79
industrie	11
interruption de carrière	10
modes de travail non conventionnels	68, 69
participation à la main-d'œuvre	1
régime de pension	50, 51
revenu	44, 46, 47
revenu de retraite	50, 51
soins	13, 100
syndicalisation	49
travail non rémunéré	102
travail temporaire	68
travail indépendant	72
Divorce	
garde des enfants	27
tendances	24
Double revenu	
composition des familles	30
revenu	34, 35, 38, 39
soins	13, 105
tendances	30
travail par quarts	76
Écart des salaires	
explication	45
tendances	46
travail indépendant	47

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Éducation (voir aussi Compétences et formation)	
emploi	18
formation professionnelle	19, 132
Emploi (voir aussi Participation à la main-d'œuvre)	
cols blancs	12, 55, 56, 80, 108, 125
cols bleus	56
cumul d'emplois	78
différences selon les sexes	1
éducation	18
étudiants	18
formation	19, 132
non conventionnel	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
personnes handicapées	15
réduction des effectifs	59
secteur privé	57
spécialisé	55, 63, 64
temps partiel (voir Emploi à temps partiel)	
temps plein	6, 44, 46, 54, 67, 71, 113
travail par quarts	75, 76
travail temporaire	68, 77
Emploi à temps partiel	
avantages sociaux	48
industrie des services	54
partage d'emploi	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
pourcentage de femmes	69
préférences	70
raisons de	70
retraite	74
revenu	71
stress	113
Enfants	
faible revenu	42
garde	27
temps avec les parents	105
Entreprises	
compétitivité	62
modalités de travail flexibles	
.....	123, 124, 128, 129, 130
pénurie de travailleurs spécialisés	63
ressources humaines	66
taille	66

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Étudiants	147
emploi	18
Faible revenu	39
caractéristiques	43
enfants	42
familles	36
parents seuls	40, 42, 43
tendances	36, 43
Familles	
composition	26, 29
divorce	24
double revenu	30
épargne	37
parent seul	28, 40
pauvreté	36, 40
reconstituées	29
revenu	33, 34, 35, 36, 38, 39, 42
taille	25
temps consacré aux enfants	105
tendances	25
Formation	
en cours d'emploi	61
gestionnaires	132
participation à	19
Garde des enfants	27
Garde d'enfants	
à domicile	85
coût	87, 89
demande	5, 9
pourvoyeurs	89, 91
services de garde parrainés par l'employeur	
.....	92, 126, 141
services de garde reconnus	84, 85, 86
services de garde sans but lucratif	85
services de référence	126
source/type de garde	82, 83, 84
subventions	88
temps consacré	13, 102
tendances des services de garde	85
Garderies (voir Garde d'enfants)	

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Handicaps	
revenu	41, 43
soin des personnes handicapées	127
taux de participation à la main-d'œuvre	16
Génération sandwich	5
Gestion des ressources humaines	66
Gestionnaires	
conflit entre le travail et la vie personnelle ...	108
contrôleurs	130
longues heures de travail	80, 81
modalités de travail flexibles	125
favorables	131
femmes	12
formation	132
pénurie	63
Heures supplémentaires	79, 141
différences selon les sexes	79
selon l'emploi	80
Heures de travail	
heures supplémentaires	80
polarisation	79
préférence	81, 147
risques pour la santé	111
satisfaction	81
Immigrants	
emploi spécialisé	64
pauvreté	43
profession	15
taux de participation à la main-d'œuvre	3, 15
Interruption de la carrière	
congé de maternité	10, 138
Intoxiqués du travail	97
Législation liée à la famille	133, 134, 140, 141
Maintien des effectifs	117, 118, 119 146
Mariage	
âge	20
deuxième mariage	23
tendances	23

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Modalités de travail flexibles	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
Modes de travail non conventionnels	67
accès	24, 125, 130
différences selon les sexes	68, 69
horaires variables	121, 123, 124, 125, 129, 141
partage d'emploi	123, 124, 125, 141
retraite	74
semaine de travail comprimée	123, 141
télétravail	123, 124, 125, 129
tendances	68, 123
travail par quarts	75, 76
travail temporaire	68, 77
travail à temps partiel	
(voir Emploi à temps partiel)	
Opinion publique	
plans pour avoir des enfants	145
responsabilité des problèmes liés au	
conflit entre le travail et la vie personnelle ...	143
rôles familiaux	144
Parents seuls	
composition des familles	26, 28
heures de travail	104
horaires surchargés	104
participation à la main-d'œuvre	4, 8, 9
pauvreté	40, 42, 43
régime de pension	52
revenu	33, 34, 40, 42
tendances	28
Partage d'emploi	123, 124, 125, 141
Partage du travail domestique	
(voir aussi Travail domestique)	13
Participation à la main-d'œuvre	
Autochtones, femmes et hommes	15
femmes ayant des enfants	2, 4, 6, 7, 9
handicap	16
immigrants	3, 15
parents	8, 9
parents seuls	4, 8, 9
selon la présence et l'âge des enfants ...	2, 4, 6, 7, 9

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Pension	
cotisations	37, 50, 51
différences selon les sexes	50, 51
parents seuls	52
parrainée par l'employeur	50, 58
taille de la compagnie	58
Pères	
père à la maison	31, 32
temps consacré aux enfants	105
Pères à la maison	31
caractéristiques démographiques	32
Personnes âgées	17, 50
(voir aussi Retraite)	
Petites entreprises	
emploi commercial	57
gestion des ressources humaines	66
modalités de travail flexibles	128, 129
réduction des effectifs	59
régime de pension	58
Prestations de maternité	133, 136, 137, 138, 139, 141
Procréation	
tendances	21
Productivité	114, 122
Profession	
accès à des modalités de travail flexibles	125
cols blancs	12, 55, 56, 80, 108, 125
cols bleus	56
conflit entre le travail et la vie personnelle	108
cumul d'emplois	78
immigrants	15
ségrégation professionnelle	12, 14, 73
travail indépendant (voir Travail indépendant)	
Provinces	
congé de maternité	134
congé parental	134
services de garde d'enfants	85
Recrutement	120 146

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Réduction des effectifs	59
Retraite	
bénévolat	107
emploi au-delà de 65 ans	17, 74
femmes	50, 51
hommes	17, 74
revenu	50
travail indépendant	74
Revenu (voir aussi Salaires)	
deuxième revenu	38, 39
double revenu	34, 35, 38, 39
épargne	37
faible revenu	36, 39, 42, 43
familles	33, 34, 35, 36, 39, 42
personnes handicapées	41
revenu unique	34, 40
temps partiel	71
tendances	33
travail indépendant	47
Roulement (voir Maintien des effectifs)	
Salaires (voir aussi Revenu)	
différences selon les sexes	44, 46, 47
emploi à temps partiel	71
emploi à temps plein	70
personnel des services de garde d'enfants	91
taille de la compagnie	58
tendances	46
Santé	
consommation d'alcool	111
contraintes du travail	95
dépression	111, 112
heures de travail	111
prise de poids	111
structure du sommeil	101
tagisme	111
Satisfaction professionnelle	117, 131, 148
Secteur industriel	
industries dominées par les femmes	14, 73
industries du savoir	55
services	11, 53, 54
tendances	53

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Secteur privé	
emploi	57
taille de la compagnie	57
Sécurité d'emploi	65
Soins des personnes âgées	143
services de référence	127
soins	5, 13, 93
tendances	5, 93
Soins à domicile	94, 95
Soins	
(voir Garde d'enfants et Soins des personnes âgées)	
Soutien des surveillants	119, 131
Stabilité de l'emploi	150
Stress	
stress lié au conflit entre le travail	
et la vie personnelle	108, 109, 110
(voir aussi Conflit entre le travail	
et la vie personnelle)	
stress lié au manque de temps	97, 98, 99
stress lié au travail	65, 95, 112
Stress au travail	65, 95, 112
Stress de l'emploi	65, 95, 112
Syndicalisation	49, 142
Taux de natalité	
âge de la mère lors de la première naissance ...	21
tendances	22
Technologie	
pénurie de travailleurs spécialisés	63
travail	60
Télétravail	
(voir Modes de travail non conventionnels)	
Temps (utilisation du) ...	13, 51, 97, 100, 102, 104, 105
Travail domestique	51, 100, 102
Travail à domicile	
(voir Modes de travail non conventionnels)	

SUJET NUMÉRO DU POINT VIGNETTE

Travail indépendant	
congé de maternité	139
différences selon les sexes	72
retraite	74
revenu	47
ségrégation professionnelle	73
tendances	72
Travail non rémunéré	13, 51, 102, 103
Travail par quarts	
couples à double revenu	76
pourcentage de la main-d'œuvre rémunérée	
.....	75
tendances	75
Travail temporaire	
caractéristiques	77
proportion des travailleurs	68, 77
Union de fait	24, 26



Centre for
Families,
Work and
Well-Being

UNIVERSITY
of GUELPH



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

